

II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya per als anys 2016-2019

Vigència des de l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2019

(codi de conveni número 79002935012011)

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya Núm. 7453 - 13.9.2017



II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya per als anys 2016-2019

(codi de conveni número 79002935012011)

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya Núm. 7453 - 13.9.2017

II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya per als anys 2016-2019

Índice

RESOLUCIÓ TSF/2127/2017	7
Preàmbul	8
Capítol 1.- Disposicions generals	
Article 1.- Àmbit funcional, personal i territorial	9
Article 2.- Àmbit temporal	9
Article 3.- Substitució i tramesa	10
Article 4.- Obligatorietat del conveni i vinculació a la totalitat	10
Article 5.- Condicions més beneficioses, compensació i absorció	11
Article 6.- Denúncia	11
Capítol 2.- Del personal	
Article 7.- Grups professionals	12
Article 8.- Definició dels grups professionals	13
Article 9.- Principis de contractació, ingressos, preavisos de cessació i períodes probatoris ...	16
Article 10.- Acords en matèria de desenvolupament de les modalitats de contractació i jubilació parcial	17
Capítol 3.- Del temps de treball	
Article 11.- Ordenació i distribució de jornada	20
Article 12.- Permisos i llicències retribuïdes	20
Article 13.- Vacances	20
Article 14.- Malaltia i accident de treball	21
Capítol 4.- Organització del treball	
Article 15.- Mobilitat geogràfica, desplaçaments i trasllats	22
Article 16.- Mobilitat funcional	22
Capítol 5.- Del salari	
Article 17.- Estructura salarial	23
Article 18.- Increment salarial	23
Article 19.- Hores extraordinàries	23
Article 20.- Gratificacions extraordinàries	24
Capítol 6.- Disposicions diverses	
Article 21.- Assegurances	25
Article 22.- Codi de conducta	25
Article 23.- Faltes i sancions	25
Article 24.- Sancions	28

Capítol 7.- Dels drets col·lectius

Article 25.- Drets sindicals	29
Article 26.- Garanties sindicals	29
Article 27.- Quotes sindicals	29
Article 28.- Informació	29
Article 29.- Sistema d'acumulació d'hores	29
Article 30.- Comitè Intercentres	29
Article 31.- Excedència per càrrec sindical	30
Article 32.- Formació i promoció professional	30
Article 33.- Personal amb discapacitat. Treballs de col·lectius especials	31
Article 34.- Inaplicació de les condicions de treball	31
Article 35.- Comissió mixta	32
Article 36.- Procediment	32
Article 37.- Funcions	34
Article 38.- Solució de conflictes extrajudicials	35
Article 39.- Seguretat i salut	35
Article 40.- Igualtat en la feina	35
Article 41.- Plans d'igualtat	35
Article 42.- Protecció a la maternitat	39
Article 43.- Protecció integral contra la violència de gènere	40
Article 44.- Prevenció i tractament (en l'àmbit laboral) de situacions de persecució moral i sexual, així com per raó sexe	41
Article 45.- Normalització lingüística	43
Article 46.- Dret supletori	43
Disposicions	44
Disposició addicional 1a	
Disposició addicional 2a	
Disposició addicional 3a	
Disposició final - Disposició derogatòria primera i segona	
Annex 1.- Equivalència categories professionals provincials i grups professionals Conveni col·lectiu de Catalunya	45
Annex 2.- Província de Barcelona	45
Annex 3.- Província de Girona	52
Annex 4.-Província de Tarragona	61
Annex 5.- Província de Lleida	71
Annex 1. Equivalència categories professionals provincials i grups professionals Conveni col·lectiu de Catalunya	78

II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya per als anys 2016-2019

RESOLUCIÓ TSF/2127/2017, de 19 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya (codi de conveni número 79002935012011).

Vist el text del II Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya, subscrit, en dates 8 de febrer, 12 d'abril i 15 de maig de 2017, per la part empresarial, pels representants de les patronals GEPSAP, GEDAT, GEDAL i GEDAG, i per la part social, pels representants de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i pels representants de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 19 de juliol de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció del text original signat per les parts

Preàmbul

Les parts signants coincideixen en la conveniència social i empresarial d'establir un Conveni Autonòmic negociat que pugui englobar, respectant les diferències essencials, els treballadors del sector a Catalunya.

La realitat, pròpia i específica, del sector de supermercats i autoserveis requereix un esforç de les parts per dotar-lo d'autonomia i especificitat.

L'empara legal s'emmarca a l'article 83.2 del TRLET, segons el qual:

Les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de Comunitat autònoma, podran establir, mitjançant acords interprofessionals, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, fixant, en el seu cas, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis de diferent àmbit.

Aquestes clàusules podran igualment pactar-se en convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, per aquells sindicats i associacions empresarials que comptin amb la legitimació necessària, de conformitat amb l'establert en la present Llei.

Després de la negociació del que va ser l'Acord marc de Catalunya per al nostre sector, les parts van subscriure acords estatutaris propis del sector en aquelles províncies a les quals s'enquadraven en àmbits més amplis, amb l'objectiu de poder aconseguir un acord col·lectiu per tota Catalunya que homogeneïtzi el marc laboral comú, però respectant aquelles especificitats provincials que s'entenen compatibles amb un conveni comú i que les parts han acordat respectar en els seus termes.

Per aquest motiu, el present Conveni harmonitza el marc laboral comú i, al mateix temps, respecta en els seus annexes aquelles regulacions, obligacions o drets que s'han considera específics de cada territori.

Parts signants

Són parts signants d'aquest Conveni, d'una part la representació del grup provincial empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona, gremi d'Empreses Distribuïdores d'Alimentació de Tarragona, gremi d'Empreses Distribuïdors d'Alimentació de Lleida i Gremi d'Empreses Distribuïdors d'Alimentació de Girona (respectivament GEPSAB, GEDAT, GEDAL i GEDAG), i d'una altra, la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i la Federació de Serveis Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) reconeixent-se mútuament legitimat i representació per negociar aquest Conveni autonòmic.

Capítol 1.- Disposicions generals

Article 1.- Àmbit funcional, personal i territorial

1. L'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu afectarà al sector de supermercats i autoserveis de Catalunya, i de la mateixa manera a les empreses que pertanyin al mateix grup empresarial de les enquadrades en l'àmbit funcional i que desenvolupin altres activitats complementàries o deixin els seus serveis principalment en l'espai físic en el qual desplega la seva activitat l'empresa principal i vinguessin aplicant, o facin remissió expressa de submissió, a conveni o convenis que afectin als supermercats i autoserveis. De la mateixa manera s'inclou aquelles que operin com a franquícies de les afectes a l'àmbit funcional, independentment del nombre de metres quadrats de venda.
2. Igualment, afecta a totes les persones que prestin els seus serveis en les esmentades empreses, dins de l'àmbit territorial del Conveni. S'exceptuen les persones compreses als articles 1r. 3 i 2n del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o disposició que el substitueixi.
3. Totes les referències a treballador s'entenen sense diferència de gènere, llevat d'en aquells casos en els quals, expressament, s'estableixi alguna diferenciació -legítima- per raó de gènere.
4. Tot l'anterior s'entén sense perjudici de l'aplicació del previst als articles 84 i 86.3 de l'Estatut dels treballadors per a les empreses que tenen Conveni col·lectiu propi.
5. El present Conveni serà d'aplicació a tot el territori de la comunitat autònoma de Catalunya.
6. Durant la vigència del present Conveni i en el seu àmbit territorial, les parts afectades per aquest conveni consideren adient no subscriure nous Convenis col·lectius d'empresa, l'àmbit de la qual no excedeixi de l'autonòmic català, als efectes d'intentar mantenir unes condicions homogènies al sector objecte del mateix, sense perjudici de les condicions regulades a l'article 84.2 del TRLET.

Article 2.- Àmbit temporal

La vigència i durada del present Conveni s'estableix des del dia 01/01/2016 fins el dia 31/12/2019 i entrarà en vigor a partir de la data de publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, sense perjudici de la seva aplicació provisional a partir de la data de la firma del present Conveni.

Article 3.- Substitució i tramesa

1. L'entrada en vigor del present conveni substitueix i anul·la la vigència prorrogada dels respectius convenis provincials del sector a Catalunya.
2. En totes les matèries no regulades pel present Conveni col·lectiu, s'estarà al dispostat a l'Estatut dels treballadors.

Article 4.- Obligatorietat del conveni i vinculació a la totalitat

1. Les condicions pactades al present Conveni formen un tot orgànic, unitari i indivisible, pel que no podrà pretendre's l'aplicació d'una o algunes de les seves normes amb oblit o omissió de la resta sinó que, a tots els efectes, ha de ser aplicat i observat en la seva integritat, globalment i en còmput anual.
2. Si l'Autoritat laboral, en el seu control de legalitat, o l'Ordre jurisdiccional, declarés la nul·litat o il·licitud d'alguna de les clàusules del present Conveni, es convé que -tot el text- quedarà automàticament sense efecte en la seva totalitat, havent de renegociar-se íntegrament.
3. A l'empara del previst a l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors, les parts signants acorden que les matèries que a continuació s'assenyalen no podran ser objecte de negociació en àmbits inferiors, per tant, es consideren matèries reservades al present àmbit, amb l'excepció dels Convenis d'empresa, sempre i quan estigui vigent l'article 84.2 de l'ET.
 - a. Grups professionals
 - b. Contractació, ingressos, preavisos de cessació i períodes de prova
 - c. Acords en matèria de desenvolupament de les modalitats de contractació i jubilació
 - d. Ordenació i distribució de la jornada
 - e. Mobilitat geogràfica, desplaçaments i trasllats
 - f. Mobilitat funcional
 - g. Codi de conducta
 - h. Drets sindicals
 - i. Formació i promoció sindical
 - j. Inaplicació de les condicions de treball
 - k. Comissió mixta, composició, funcions i competències de mediació i/o arbitratge
 - l. Comissió mixta de seguretat i salut
 - m. Comissió mixta d'Igualtat
 - n. Qualsevol altra matèria que, específicament, s'inclogui com a tal.

Article 5.- Condicions més beneficioses, compensació i absorció

1. Les condicions pactades al present Conveni col·lectiu autonòmic, estimades en el seu conjunt i en còmput anual i global, són compensables o absorbibles amb les que regissin en l'empresa o establiments afectats, sigui quina sigui la seva naturalesa, caràcter o origen, excepte les quantitats en concepte d'antiguitat, excepte allò establert en el paràgraf següent.
2. No operarà la compensació i absorció (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 18.000€/anuals.
3. Es respectaran a títol estrictament personal les condicions laborals acordades en contractes individuals, existents a l'entrada en vigor del present Conveni, sempre que excedeixin del mateix en el seu conjunt, amb caràcter global i en còmput anual.
4. En l'ordre econòmic, i per a l'aplicació del conveni a cada cas concret, s'estarà al pactat en el mateix, amb abstracció dels anteriors conceptes, quantia i regulació i l'excepcionalitat disposada en el punt primer.

Article 6.- Denúncia

La denúncia del present Conveni col·lectiu efectuada per qualsevol de les parts legitimades per a això, de conformitat amb l'article 86 del TRLET, s'haurà de realitzar per escrit, abans dels 90 dies que restin per al seu acabament i contindrà els preceptes que es pretenguin revisar, així com l'abast de la revisió.

De la denúncia efectuada conforme al paràgraf precedent, es donarà trasllat a cada una de les parts legitimades per negociar, abans de finalitzar el tercer trimestre de l'últim any de vigència del Conveni; en cas contrari, es prorrogarà aquest de forma automàtica per un any més. Feta la denúncia, es seguirà aplicant el present conveni en règim d'ultra activitat fins que es signi el nou conveni.

Capítol 2.- Del personal

Article 7.- Grups professionals

1. Als efectes del present Conveni, s'entendrà per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es contempli la inclusió dels treballadors en un marc general que estableixi, en un àmbit conjunt i polivalent, les diferents comeses laborals per nivell de responsabilitat o contribució en les empreses i establiments afectats per aquest conveni. L'esmentada ordenació jurídica es tradueix en la delimitació dels diferents coneixements, criteris, tasques i funcions en els quals s'estructura la prestació deguda, per grups professionals, servint alhora per a la contraprestació econòmica i altres efectes del contracte de treball.
2. El present sistema de classificació professional per grups professionals té per objecte facilitar la gestió dels recursos humans a les empreses, així com el desenvolupament professional dels treballadors, fonament de dret que entre ambdues actuacions ha d'aconseguir-se una correspondència positiva.
3. Els treballadors de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran classificats d'acord amb les activitats i responsabilitats professionals i a les normes que s'estableixen en aquest sistema de classificació professional, d'acord amb el qual aquelles han de ser definides. En aquest sentit s'abandona el sistema de categories o de delimitació de funcions en la mesura que limita la flexibilitat, polivalència, enriquiment de tasques i, en definitiva, l'assumpció de major i millor nivell de funcionalitat i desenvolupament professional.
4. Amb caràcter general el treballador desenvoluparà els treballs propis del seu grup professional, així com tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part.
5. Quan s'exerceixin funcions pròpies de dos o més grups professionals, habitualment i dins de les equivalències estipulades a la taula d'equiparació de grups professionals dels anteriors Convenis provincials, establerta a l'Annex 1 del present text, la classificació es realitzarà en virtut de les funcions més prevalents a les quals, dins del conjunt de la seva activitat, es dediqui major temps, sense perjudici del previst en l'apartat 4 anterior.
6. Al contracte de treball s'acordarà, entre el treballador i empresari, el contingut de la prestació laboral objecte del mateix i la seva correspondència amb el present sistema de classificació professional, havent-se dut a terme l'equiparació, en una sola taula, de les diferents classificacions professionals provincials.

7. El sistema de classificació professional precisa de la plena col·laboració de polítiques actives de formació i de processos dinàmics en la promoció, el que comportarà una major amplitud en les expectatives professionals.

Tot això amb l'objectiu de consolidar i incrementar la professionalització i desenvolupament del factor humà a les empreses del sector, en nom d'una millora permanent de la qualitat interna i en la prestació del servei.

8. En base a la classificació professional se determina els següents grups professionals:

Grup 1: Direcció (director)

Grup 2: Comandaments funcionals i/o d'àrea (Cap de departament, Cap de servei, Cap d'àrea, Cap de zona i coordinador xarxa)

Grup 3: Tècnics i administratius (Tècnic superior, administratiu superior, secretaria/o, administratiu/iva, recepcionista)

Grup 4: Comandaments (gerent, Cap de planta, Cap de torn, Cap de secció)

Grup 5: Professionals (Professional d'establiment, dependent/a, promotor/ora, ajudant de secció, reposador/ora, auxiliar de caixa; repartidor a domicili; mosso especialista, oficial especialista, carretoner/era, envasador/ora operador/ora, mosso/a, conductor/repartidor)

Les qüestions, divergències o reclamacions respecte de la correcta classificació o integració professional en aquest nou sistema d'ordenació, hauran de ser sotmeses a la Comissió mixta, sense perjudici d'altres accions que corresponguin a les parts interessades.

Article 8.- Definició dels grups professionals

La definició de cada grup professional és la que es determina a continuació

Grup 1: Direcció

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius globals en l'àmbit de treball de la seva incumbència, i se'n responsabilitzen. Transformen aquests objectius globals en objectius concrets d'equip, havent de crear, en conseqüència, les normes generals necessàries per assolir els objectius proposats.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat de planificar, organitzar i dirigir.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen del més alt grau d'autonomia sobre l'àmbit de treball que li hagi estat encomanat.

Tal compliment es tradueix en la realització de cometes relacionades amb investigació, estudi, anàlisi, assessorament, planificació, avaluació i previsió o

altres d'anàloga naturalesa, o d'organització i control dels processos de treball a realitzar i, en el seu cas, dels treballadors que els han de dur a terme, així com la seva motivació, integració i formació.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional precisen d'un coneixement teòric i pràctic adquirit a través d'una formació del nivell més alt i/o d'una experiència dilatada.

Requereixen la seva inclusió, expressa, en l'organigrama empresarial com nivell de Direcció.

Grup 2: Comandaments funcionals i/o d'àrea

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius concrets d'equip i se'n responsabilitzen.

Transformen els objectius concrets d'equip en tasques individuals, havent de crear normes i procediments per a aquestes tasques, d'acord amb les normes i procediments generals del seu equip, controlant i coordinant, de forma pròxima, les activitats i els resultats d'un equip de treball.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat de gestionar, organitzar i coordinar.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional precisen de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i/o un ampli procés formatiu.

No s'inclou en aquest grup aquells treballadors a qui se'ls encomanen tasques directes d'organització, coordinació, supervisió o control en els punts de venda o en magatzems sobre el personal operatiu.

Grup 3: Tècnics i administratius

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup, la seva dedicació i especialització en tasques concretes.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen de coneixements generals

adequats, així com d'instruccions precises sobre l'acompliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tot aquell treballador la tasca principal del qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixen en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement, destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

Grup 4: Comandaments

Amb unes orientacions precises i/o directores específiques, assumeixen objectius concrets del seu entorn operatiu i del seu equip i se'n responsabilitzen.

Assumeixen la responsabilitat d'un punt de venda o un magatzem o una secció autònoma d'una plataforma logística, sota la dependència d'un superior de zona o àrea. Organitzen els objectius i comeses concretes del seu àmbit funcional i supervisen i coordinen, de forma pròxima, les activitats i els resultats del seu equip de treball.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat d'organitzar, coordinar, supervisar o controlar l'equip assignat en l'àmbit funcional sota la seva responsabilitat. Precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional necessiten de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i/o un ampli procés formatiu.

Grup 5: Professionals

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup, l'assumpció de totes les funcions o activitats pròpies del procés operatiu. Des de la logística de productes i matèries, la seva preparació, ubicació, reposició, com quant comporta atenció al públic en totes les seves variables, tals com a subministrament, informació, venda, atenció, etc. En suma són els treballadors directament o indirectament vinculats a les operacions dels punts de venda, magatzems i plataformes logístiques.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en

el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen de coneixements generals adequats, així com d'instruccions precises sobre l'acompliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tot aquell treballador la tasca principal del qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixin en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement, destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

La conducció de màquines per a transport de mercaderies, emmagatzematge, distribució, reposició, etc., s'inclou en aquest grup professional.

Article 9.- Principis de contractació, ingressos, preavisos de cessació i períodes probatoris

L'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals i generals sobre col·locació i a les especials per als treballadors d'edat madura, minusvàlids, etc.

Les parts signants fan patent la seva voluntat d'evitar qualsevol classe de discriminació favorable o adversa en l'ocupació, de conformitat amb l'establert als articles 4 i 17 del RDL 2/2015 de 23 d'octubre, Llei Orgànica 3/2007, de 22 març i article 14 de la Constitució Espanyola.

S'acorden els següents períodes probatoris segons la naturalesa del contracte i grup professional, no podent excedir, en cap cas, del fixat en la següent escala.

Contracte indefinit:

Grups 1 i 2: 9 mesos

Resta Grups: 6 mesos

Contracte de durada determinada:

Grups 1 i 2: 6 mesos

Resta grups: 2 mesos

En empreses de menys de 25 treballadors s'estarà a allò que disposat l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

Durant aquest període, tant l'empresa com l'empleat podran, respectivament, procedir a la resolució del contracte o desistir de la prova, sense necessitat de previ avís i sense que cap de les parts tingui dret a indemnització. En tot cas, el treballador/ora percebrà durant el període probatori la remuneració corresponent a la tasca realitzada.

Tot ingrés s'entendrà sotmès a període probatori, el còmput del qual se suspendrà en cas de suspensió del contracte per qualsevol de les causes previstes a l'article 45 de l'Estatut dels treballadors o disposició que el substitueixi.

La cessació voluntària haurà de ser preavisada a l'empresa amb, almenys, 30 dies el personal dels grups 1 i 2 i amb 15 dies d'antelació la resta de personal. La falta de preavis, total o parcial, donarà lloc al descompte salarial equivalent als dies omesos.

Article 10.- Acords en matèria de desenvolupament de les modalitats de contractació i jubilació parcial

10.1 No es produirà cap tipus de discriminació dels treballadors eventuais i temporals respecte dels fixos. Amb relació a les percepcions salarials, hores extres, vacances, lliurança setmanal, llicències, uniformitat i qualsevol una altra millora o benefici social que gaudeixin els treballadors fixos s'aplicaran a aquests treballadors, d'acord amb la modalitat i durada del tipus de contractació que s'hagi efectuat.

10.2 Els treballadors a temps complet que desitgin fer una novació del seu contracte de treball transformant-lo a temps parcial, podran fer-ho previ acord amb la Direcció de l'empresa, en el qual s'establiran les noves condicions de treball.

10.3 El número d'hores complementàries en els casos de contractes a temps parcials amb una jornada superior a 10 hores en còmput anual podrà ser fins el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

10.4 En matèria de contractació s'estarà al disposat en el RDL. 2/2015, de 23 d'octubre, RDL. 8/1997, de 16 de maig i altres normes legals d'aplicació que, en cada moment, resultin d'aplicació incloent les de caràcter conjuntural, de foment d'ocupació, o que comportin reforma del mercat laboral que seran aplicades tan aviat entrin en vigor, prèvia adaptació per la Comissió mixta.

10.5 La durada màxima del contracte eventual (art. 15.1.b, del TRLET) i la seva pròrroga no podrà excedir de 12 mesos acumulats, en un període de 18 mesos, computats des de la data del contracte inicial. De modificar-se legalment la durada dels esmentats contractes les parts acorden que el temps màxim de prestació laboral coincidirà amb l'assenyalat com a màxim potestatiu en la norma legal.

10.6 Els contractes d'obra o servei no podran excedir, en la seva durada, de 36 mesos. Les causes específiques de l'esmentada contractació, a més de les genèriques, són les d'obertura i llançament d'un nou punt de venda, implantació de nous sistemes organitzatius o informàtics, així com qualsevol altra activitat

materialitzable en un resultat tangible o identificable en si mateixa de manera objectiva.

Transcorregut l'esmentat termini, es convertiran automàticament en indefinits pel transcurs del termini màxim de durada, llevat de modificació legal d'aquesta modalitat contractual, en el cas de la qual s'ajustaran a la nova regulació.

10.7 Salari de contractació: Les persones treballadores de nou ingrés i sense experiència en el sector, durant el primers 9 mesos des de l'inici de la seva contractació laboral s'aplicarà el salari equivalent al 92% del salari corresponent al lloc de treball pel qual es contracte: auxiliar de caixa, ajudant de dependent, reposador, mosso magatzem i auxiliar administratiu.

10.8 Quant a l'opció de la modalitat de la jubilació parcial (articles 12.6 de l'Estatut dels treballadors i l'article 215 de Reial Decret Llei 8/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social) només resultarà aplicable en tant es mantingui o reprengui tal possibilitat legal i sobre aquelles persones que comptin amb l'edat mínima requerida o més, i que compleixin amb els requisits necessaris per accedir a la jubilació parcial. Serà així mateix d'aplicació als treballadors que els substitueixin en la part de jornada que deixi vacant a través d'un contracte de relleu en tant es mantingui o reprengui tal opció legal de modalitat contractual.

En qualsevol cas, l'accés a la jubilació parcial de les persones interessades requerirà que s'assoleixi el corresponent acord individual entre el treballador i l'empresa mitjançant la celebració simultània del corresponent contracte de treball a temps parcial i del contracte de relleu.

La reducció acordada de jornada i de salari s'ajustarà a l'article 215 de Reial Decret Llei 8/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu, per tal de completar la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment.

Les hores de treball corresponents a la jornada residual del jubilat parcial seran realitzades en jornades completes, llevat d'un altre acord entre les parts, i en períodes determinats de l'any o anys, també per mutu acord de les parts.

El jubilat parcial percebrà el seu salari en proporció amb el percentatge de la jornada contractada. Per a la determinació del salari que s'abonarà al jubilat parcial, es prendrà, d'una part el salari ordinari fix de l'últim mes i, d'altra, el salari ordinari variable que en mitjana s'hagi percebut en els 12 mesos anteriors al moment d'accedir a la jubilació parcial quedant exclosos els conceptes extrasalarials així com els imports corresponents a hores extraordinàries. El salari mig així obtingut serà el que servirà de base per establir -en proporció amb el temps de feina- el salari que percebi el treballador amb independència del tipus de feina que realitzi durant els períodes de temps

en què presti els seus serveis, sempre d'acord amb l'article 39 del TRLET. L'esmentat salari li serà abonat distribuït en 15 mensualitats amb independència dels períodes en què presti els seus serveis i experimentarà els increments que s'estableixin al corresponent conveni col·lectiu.

L'establiment de les edats de jubilació serà el que s'estableixi per Llei en cada moment.

Sobre la base de l'anterior la jubilació plena del treballador jubilat parcial es produirà en complir l'edat de jubilació ordinària. En tal sentit, les parts entenen que el mecanisme de la jubilació parcial-contracte de relleu és un instrument idoni per a la consecució d'un relleu generacional ordenat que millora l'estabilitat i qualitat de l'ocupació sempre que la conjuntura econòmica permeti rehabilitar tal modalitat contractual mitjançant la corresponent norma legal.

En qualsevol cas la jubilació total es podrà iniciar en assolir-se l'edat ordinària de jubilació, essent necessari complir els requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Els jubilats parcials gaudiran dels beneficis socials establerts pel costum i al present Conveni col·lectiu.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que falti al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària, llevat que s'hagués optat per contractacions indefinides.

La prestació dels serveis del treballador rellevista no necessàriament s'haurà de realitzar al mateix centre de treball a què pertanyi el treballador substituït podent ser contractat el rellevista a qualsevol centre de treball que tingués l'empresa a què pertanyi el treballador jubilat parcialment i dins de l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

El contracte de relleu que celebri l'empresa podrà ser a jornada completa.

Els presents acords en matèria de jubilació parcial i de contracte de relleu quedaran sense efecte o en suspens en el cas que sigui modificat l'actual cos regulador de la jubilació parcial/contracte de relleu, bé a nivell substantiu bé a efectes de Seguretat Social, estant-se en tal cas a la nova legislació, sense afectar les contractacions que continuessin vigents per haver-se subscrit en període admès legalment.

La previsions contingudes en el present acord en matèria de jubilació parcial/contracte de relleu queden així mateix condicionades que l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) reconegui el treballador interessada la percepció de la corresponent pensió de jubilació parcial.

Capítol 3.- Del temps de treball

Article 11.- Ordenació i distribució de jornada

Durant l'any 2016 regiran les jornades laborals anuals, vacances i dies d'assumptes propis que estableixen els respectius Convenis provincials.

Durant els anys 2017 a 2019, ambdós inclosos, la jornada laboral anual màxima es de 1790 hores de treball efectiu, equivalent a una mitjana de 40 hores setmanals

Durant l'any 2017 i següents, les persones treballadores tindran dret a realitzar 1 dia per cada any d'assumptes propis de caràcter retribuït i no recuperable, per tant, a càrrec de la jornada màxima anual, tenint el mateix tractament que les llicències retribuïdes, excepte la necessitat de justificació.

Les empreses i la representació legal dels treballadors durant l'últim trimestre de l'any negociaran i pactaran el calendari laboral. En aquest sentit, les empreses publicaran als taulells d'anuncis els torns i hores d'entrada i sortida, de manera que el treballador pugui conèixer i controlar la jornada a realitzar durant el període comunicat. A petició de la RLT se'ls facilitarà còpia dels mateixos.

Els horaris, modalitat de jornada i torns seran els que regeixin a l'empresa i constaran als quadres horaris laborals de cada empresa, facilitant a la RLT, durant el primer trimestre del respectiu any, còpia dels mateixos.

Article 12.- Permisos i llicències retribuïdes

Pel que fa a l'aplicació dels permisos i les llicències retribuïdes, serà d'aplicació allò que estableixen els diferents annexes provincials del present conveni.

Article 13.- Vacances

A partir de l'any 2017 els treballadors regits per aquest Conveni han de gaudir de 31 dies naturals de vacances.

El període de gaudi general, per torns, ha de ser preferentment entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, sense tenir en compte l'antiguitat, amb exclusió del personal de temporada.

A les zones i/o municipis turístics es poden establir altres períodes de gaudi de les vacances, mitjançant acord entre l'empresa i la seva representació.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el

part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una altra data diferent de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació de dit precepte li correspondria, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponen.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les senyalades al paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en el qual s'hagin originat.

Article 14.- Malaltia i accident de treball

En els processos d'incapacitat temporal derivats de malaltia professional, accident laboral, malaltia comuna amb hospitalització i malalties oncològiques, així com les baixes mèdiques iniciades per intervenció quirúrgica sense hospitalització, les empreses complementaran i garantiran el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos.

En els supòsits d'incapacitat temporal derivats de malaltia comuna o accident no laboral, no es percebrà el salari durant els tres (3) primers dies. A partir del quart (4) dia i fins a un màxim de 12 mesos les empreses complementaran i garantiran el 100% del salari. No obstant, si en el transcurs de l'any natural no s'inicia un segon o més processos d'incapacitat temporal derivades de malaltia comuna sense hospitalització o accident no laboral, les empreses, a la finalització de l'any natural, abonaran a la nòmina de gener de l'any següent els 3 primers dies de salari descomptats en aquell primer i únic procés de baixa mèdica.

Per a les absències que requereixin repòs domiciliari de fins a 48 hores degudament acreditades, que no comportin un procés d'incapacitat temporal, la persones treballadores podran recuperar aquest temps. El moment de retorn de les hores a recuperar per part de la persona treballadora s'haurà d'acordar entre les parts.

En el cas que algun contracte s'extingeixi després d'un mínim de 3 mesos de prestació de serveis (excepte per causa de baixa voluntària) durant l'any natural i la persona treballadora durant aquest temps només hagués iniciat un primer i únic procés d'incapacitat temporal, les Empreses, juntament amb la liquidació corresponent, abonaran els 3 primers dies de salari inicialment no abonats.

Les pagues extraordinàries no patiran cap detracció pel fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Capítol 4.- Organització del treball

Article 15.- Mobilitat geogràfica, desplaçaments i trasllats

S'estarà a allò que disposi la legislació vigent en cada moment, en concret l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, quan el canvi comporti canvi de residència. No obstant, es respectarà qualsevol acord entre la RLT i les empreses al respecte.

Quant als desplaçaments, serà d'aplicació allò que estableixen els diferents annexes provincials del present conveni.

Article 16.- Mobilitat funcional

La mobilitat funcional s'aplicarà amb subjecció a allò establert a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. La polivalència operarà dins del grup professional i àrea funcional de conformitat amb l'Annex 1.

Capítol 5.- Del salari

Article 17.- Estructura salarial

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni estaran establertes als Annexes 2,3,4 i 5 segons la classificació professional aquí acordada i respectant els nivells salarials i llocs de treball dels Convenis provincials aplicables fins a la data de vigència del present.

Article 18.- Increment salarial

Per als anys de vigència del Conveni s'estableixen els següents increments amb efectes de 01/01 i de conformitat amb allò que disposen els annexos 2,3,4 i 5 per a cada província.

Territori	Grups	2016	2017	2018	2019
Barcelona	Grups II i III	0,80%	0,80%	0,70%	0,70%
Barcelona	Grup IV	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%
Girona	Grups I, II, III (nivells de I, II, III, IV, V)	0,80%	0,80%	0,70%	0,70%
Girona	Grups IV i V (nivells VI, VII i VIII)	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%
Lleida	Grups III, IV i V	0,80%	1,30%	1,30%	1,30%
Lleida	Grups I i II	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%
Tarragona	Grups III, IV, V	0,80%	1,30%	1,30%	1,30%
Tarragona	Grups I i II	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%

A Girona l'increment del 2017 s'efectuarà sobre el salari base + Plus presència i imatge + Plus distància, i al resultat s'hi addicionarà la paga de fidelitat, essent el nou salari base.

A Lleida, l'increment del 2017 s'efectuarà sobre el salari base + Plus transport i el resultat serà el nou salari base.

Els increments aquí establerts per als anys 2016, 2017, 2018 i 2019 són amb efectes d'01/01 respectivament.

Article 19.- Hores extraordinàries

Per als anys de vigència del Conveni s'estableix el pagament de les hores extraordinàries per grups professionals segons els Annexes provincials del present text convencional.

Article 20.- Gratificacions extraordinàries

S'estableixen tres pagues extraordinàries a l'any de la mateixa quantia: la de març (beneficis), la de juliol (d'estiu) i la de desembre (Nadal).

Per a la província de Barcelona, en aquestes pagues s'han de pagar els conceptes establerts en aquest Conveni. Cal respectar a títol personal aquelles millores que, d'una manera individual, tinguin els treballadors i que siguin anteriors a la signatura d'aquest Conveni. S'han de fer efectives el 22 de març, el 22 de juny i el 22 de desembre, respectivament. Si per costum inveterat o pacte està establert el pagament en terminis més breus o en prorrata mensual, les empreses que així el tinguin establert el podran continuar efectuant d'aquesta manera.

Per a la província de Lleida les pagues de juliol i desembre s'estableixen en un mes de salari base més el plus de vinculació. La paga de beneficis s'estableix en una mensualitat del total dels emoluments salarials que el treballador rebi. Es respectaran les condicions més favorables i beneficioses que gaudeixi actualment la persona treballadora.

Per a la província de Girona, les pagues de Nadal, Juliol i beneficis el seu import és el d'una mensualitat de salari base i, si s'escau, antiguitat.

Per a la província de Tarragona, les pagues d'estiu, Nadal i beneficis són d'una mensualitat cadascuna d'elles a raó del salari d'aquest conveni per a tot el personal.

Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries seran:

Estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny.

Nadal: de l'1 de gener al 31 de desembre.

Beneficis: de l'1 de gener al 31 de desembre.

L'abonament s'efectuarà, pel què fa a la de Nadal en la data acostumada del mes de desembre, la d'estiu al mes de juny i la de beneficis al mes de març. Per al seu càlcul s'ha de computar el salari base més el plus de vinculació a qui li correspongui. En el cas de ser inferior a l'any s'ha de computar a prorrata. En la data de percepció d'aquestes pagues s'ha de descomptar el temps en què el treballador hagi estat en situació d'incapacitat laboral transitòria.

Totes les pagues extraordinàries seran susceptibles de prorrata i abonament mensual en cas d'acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, o bé entre l'empresa i els treballadors afectats.

En el cas d'optar per la prorrata mensual de les pagues, la decisió afectarà a tot el personal en plantilla de l'empresa.

Capítol 6.- Disposicions diverses

Article 21.- Assegurances

Les empreses mantindran les assegurances determinades pels actuals Convenis col·lectius provincials durant tota la vigència del present Conveni col·lectiu. Aquestes assegurances quedaran recollides als corresponents Annexes provincials.

Article 22.- Codi de conducta

El codi de conducta incorpora i, seguidament, trasllada al règim de faltes i sancions, aquells comportaments que per la seva afectació social requereixen un tractament regulador exprés, sense perjudici de les conductes genèriques previstes a l'Estatut dels treballadors com a sancionables.

Entre les conductes a considerar, no limitadores, es convenen les següents:

1. Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració en la seva dignitat.
2. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. A tal efecte es considerarà assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic, de caràcter o connotació sexual, quan es produeixi en l'àmbit de les relacions laborals i la persona que el produeix sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjat per la persona que és objecte de l'esmentada persecució. Amb aquesta conducta se li crea, al perjudicat, un entorn laboral intimidatori i hostil.

Article 23.- Faltes i sancions

L'exercici de la facultat sancionadora, per incompliments laborals, correspon a la Direcció de l'Empresa, qui s'ajustarà en la imposició de sancions als tràmits procedimentals previstos en la legislació aplicable.

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen seguidament:

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu. Es comunicaran a la RLT totes les sancions imposades que tinguin la classificació de molt greu.

1. Lleus

- a) Les de distracció, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol

feina.

b) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.

c) La falta de preavís, quan es falti al treball per motiu justificat, tret que s'emprovi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.

d) L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'originés perjudici greu a l'empresa, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

e) Petites distraccions en la conservació del material, inclòs l'uniforme i estris de feina.

f) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

h) Les discussions amb els companys de feina dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

i) L'incompliment de qualsevol procediment i /o normativa establerta per la Direcció de l'empresa que no comporti un perjudici econòmic.

j) Faltar un dia a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada.

2. Greus

a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.

b) Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada.

c) Entregar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.

d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de feina. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici per a l'empresa o afectés la salut o higiene laboral, podrà ser considerada com a falta molt greu.

e) Distracció important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment o a l'uniforme i estris de feina.

f) Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.

g) Discussions molestes amb els companys de feina en presència del públic

h) Fumar als llocs en què aquest prohibit, d'acord amb la senyalització existent.

i) Qualsevol incompliment de la normativa prevista en matèria de la Llei Orgànica de protecció de dades personals, que pugui suposar un greu

incompliment segons les prerrogatives previstes en aquesta normativa de referència.

j) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit comunicació escrita.

k) La no aportació de l'informe d'IT dins del termini legalment establert, així com els informes de confirmació.

3. Molt greus

a) Faltar tres dies a la feina durant el període de dos mesos, sense causa justificada.

b) Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de feina o qualsevol una altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense expressa autorització de l'empresa. És indiferent el valor del defraudat o utilitzat per a si o tercers.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.

e) Falta notòria de respecte o consideració al públic, així com els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de feina i al públic en general.

f) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

g) El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.

h) L'embriaguesa o drogo dependència manifestada en la jornada laboral, sempre que consti advertiment o sanció prèvia.

i) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

k) La continuada i habitual falta de neteja i netedat de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.

m) La reincidència o reiteració en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.

n) Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual.

o) La reiteració en qualsevol incompliment de la normativa prevista en matèria de la Llei Orgànica de protecció de dades personals, encara que sigui de diferent naturalesa, que pugui suposar un greu incompliment segons les prerrogatives previstes en aquesta normativa de referència, en un període de referència de 6 mesos des de la primera.

p) La persecució moral en el treball, entenent persecució moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta dirigida a menyscabar (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempti, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de feina.

Les parts consideren positives la integració de supòsits exemplificatius i no limitadors de les faltes laborals referides en l'àmbit funcional d'aquest conveni, especialment aquells que responguin a les especificitats del sector.

Article 24.- Sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes de l'estipulat al present Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador.

Per faltes lleus.

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins tres dies.

Per faltes greus.

Suspensió d'ocupació i sou de quatre a vint dies.

Per faltes molt greus.

Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies.

Acomiadament amb pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.

Les sancions es consideraran prescrites, des que l'empresa n'hagi tingut coneixement: als 10 dies, per a faltes lleus; als 20 dies, per a faltes greus, i als 60 dies, per a faltes molt greus. En tot cas prescriuran als sis mesos des que es va cometre la infracció.

Capítol 7.- Dels drets col·lectius

Article 25.- Drets sindicals

L'empresa respectarà el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i a no discriminar ni fer dependre l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical.

Article 26.- Garanties sindicals

Els membres del Comitè, Delegats de personal i Delegats sindicals gaudiran de les garanties que el TRLET i la LOLS els reconeixen.

Article 27.- Quotes sindicals

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats, l'empresa descomptarà en la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització de tal operació remetrà a la Direcció de l'empresa un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent, llibreta d'estalvis o entitat a la qual s'ha d'enviar la corresponent quantitat.

La Direcció de l'empresa lliurarà als sindicats la relació nominal de les quotes tretes així com de la còpia de les transferències.

Article 28.- Informació

S'estarà al disposat a la Llei Orgànica de llibertat sindical de 2 d'agost de 1985.

Article 29.- Sistema d'acumulació d'hores

S'estarà a allò regulat als Annexes específics de les diferents províncies per als diferents territoris, del present Conveni col·lectiu.

Article 30.- Comitè Intercentres

Si no estés constituït es podrà pactar la constitució i funcionament d'un Comitè intercentres, amb un màxim de 13 membres que seran designats entre el components del diferents comitès de centre, guardant la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment, de conformitat amb l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, per servir de resolució de totes aquelles matèries que, excedint de les competències pròpies dels Comitès de

centre o delegats de personal, per ser qüestions que afecten a diversos centres, haguessin de ser tractats amb caràcter general.

Per a la distribució de llocs entre els sindicats seguiran les regles establertes a l'article 71.2 b) del TRLET.

La designació de membre del Comitè intercentres es realitzarà pels sindicats mitjançant comunicació dirigida a l'Empresa.

La composició del Comitè intercentres es comunicarà a l'Oficina Pública de Registre d'Actes (OPRA), inserint còpia de la mateixa als taulers d'anuncis de l'empresa.

Els canvis que es produeixin en la representació amb motiu d'eleccions a l'empresa, es tindran en compte amb caràcter anual, a 31 de desembre, per modificar en el seu cas la composició del Comitè intercentres.

El Comitè intercentres assumirà les competències previstes als articles 63 i 41 de l'Estatut dels treballadors, quan les mesures o reivindicacions afectin més d'un centre de treball.

El Comitè intercentres es regirà en el seu funcionament per les normes establertes a l'Estatut dels treballadors per als Comitès d'empresa i les seves decisions en les matèries de la seva competència seran vinculants per a la totalitat dels treballadors.

Article 31.- Excedència per càrrec sindical

Podrà sol·licitar la situació d'excedència o reducció de jornada aquell treballador en actiu que ostentés càrrec sindical de rellevància provincial, autonòmica o estatal en les organitzacions sindicals més representatives a nivell sectorial en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en tal situació mentre es trobi a l'exercici de l'esmentat càrrec, reincorporant-se automàticament a la seva empresa, si el sol·licita en el terme d'un mes en finalitzar l'acompliment del mateix. Durant el temps en què es trobi en situació d'excedència per càrrec sindical es considerarà a efecte de còmput d'antiguitat, però sense cap meritació salarial.

Article 32.- Formació i promoció professional

D'acord amb l'establert a l'article 23 del Reial Decret Llei 2/2015 de 23 d'octubre, les empreses donaran les facilitats que l'organització del treball permeti en cada moment per a l'assistència dels treballadors a cursos de formació o de perfeccionament professional.

Segons les necessitats organitzatives la Direcció de les empreses

desenvoluparan la política de formació adequada amb la finalitat de que tot el personal pugui tenir accés, en règim d'igualtat d'oportunitats, a uns millors coneixements professionals i millora del nivell cultural, especialment vinculats a la capacitat per a la promoció interna.

L'Empresa sufragarà les despeses de formació professional en aquells supòsits en els quals els cursos que es pretenguin seguir guardin una directa relació amb el treball desenvolupat pel treballador, sempre que existeixi prèvia conformitat entre les dues parts.

Article 33.- Personal amb discapacitat. Treballs de col·lectius especials

Contractació de treballadors/es minusvàlids/es. S'estarà a allò que disposa el Reial Decret 1/2013, de 29 de novembre, el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, i el Decret 86/2015, de 2 de juny, per a la integració social dels minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Es reconeix l'excepcionalitat als efectes d'allò previst a l'article 1.1 del Reial Decret 364/2005.

Article 34.- Inaplicació de les condicions de treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/ores, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquest només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

L'Acord haurà de ser notificat a la Comissió mixta del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió mixta del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió mixta o aquesta no

hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb allò prevista l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 35.- Comissió mixta

Ambdues parts negociadores acorden establir una Comissió mixta com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present Conveni autonòmic.

La Comissió mixta estarà integrada paritàriament per un màxim de 6 membres pels representants de les organitzacions sindicals signants del present conveni Autonòmic i per uns altres 6 membres per les representacions patronals signants i afectada pel mateix.

Així mateix, la Comissió podrà interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en quantes matèries són de la seva competència, que seran lliurement designats per les parts.

Les reunions ordinàries tindran lloc cada quatre mesos. Les extraordinàries quan, per la urgència de l'assumpte, sigui convocada per qualsevol de les parts.

S'acorda establir com a domicili social de la Comissió mixta el de les respectives parts signants per la qual cosa, totes elles, hauran de ser notificades de quantes qüestions s'hagin de plantejar al seu coneixement:

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Via Laietana, 16, 2a; 08003-Barcelona.

Federació de Serveis Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT): Rambla del Raval 29-35; planta 4a 08001-Barcelona.

GEPSAB, GEDAT, GEDAL i GEDAG: Via Laietana, 32, 2a; 08003-Barcelona.

Article 36.- Procediment

36.1 Consultes i conflictes col·lectius en matèria d'interpretació i aplicació del Conveni autonòmic.

La part que interessi la intervenció de la Comissió mixta, haurà de presentar escrit dirigit a l'esmentada Comissió, en algun dels domicilis indicats a l'article 27, fent constar expressament:

Nom, cognom, domicili i DNI del o dels sol·licitants (o denominació social, domicili i CIF, en cas de ser persona jurídica) i en tot cas l'adreça electrònica, si la tingués.

Identificació i justificació de la representació en la qual actua. Exposició clara de l'objecte de la consulta o conflicte i la seva pretensió concreta, acompanyant la documentació que interessi al seu dret.

36.2 La Comissió mixta es reunirà en termini de 10 dies hàbils excloent dissabtes i diumenges i dies festius des de la data de recepció de l'escrit d'inici, per conèixer i deliberar respecte a la consulta o conflicte col·lectiu plantejat.

Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió mixta si compareixen, almenys, dos components per cada una de les parts que la integren.

La Comissió mixta, d'ofici o a petició de parts, podrà convocar de compareixença conjunta les parts afectades pel conflicte col·lectiu per completar la informació, en el cas de la qual se suspendrà el termini per emetre la Resolució.

Les Resolucions de la Comissió mixta s'adoptaran per majoria de cada una de les parts, empresarials i social.

En cas d'existir acord al si de la Comissió mixta, aquesta emetrà la seva Resolució en el termini màxim de 20 dies hàbils excloent dissabtes, diumenges i dies festius des de la data de la seva reunió, que emetrà el sol·licitant per correu certificat o per correu electrònic.

En cas que la Comissió mixta no arribés a un acord respecte a la consulta o conflicte col·lectiu plantejat, s'aixecarà Acta del desacord, el que es comunicarà a les parts interessades en la consulta o conflicte col·lectiu quedant expedita la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

Si en 30 dies hàbils excloent dissabtes, diumenges i dies festius, des de la recepció de la consulta, aquesta no s'hagués reunit o, havent-se reunit, no hagués emès Resolució, quedarà expedita la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

36.3 Per a la modificació substancial col·lectiva de condicions de treball establertes al present Conveni col·lectiu autonòmic, les parts seguiran els tràmits regulats a l'article 41.4 i 82.3, respectivament, de l'Estatut dels treballadors quan es presentin els requisits exigits legalment.

En cas de desacord, durant el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà la discrepància a la Comissió mixta, que es tramitarà en la forma i terminis establerts al present article.

36.4 La Comissió mixta, amb caràcter previ a l'inici de la seva Intervenció, oferirà a les parts i per al supòsit de no resoldre l'esmentada comissió la discrepància sotmesa a la seva consideració, el sotmetiment a un arbitratge vinculant, en el cas de la qual el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i partint dels motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Addicionalment a l'anterior la intervenció de la Comissió mixta, en cas de discrepància en el si i de no assumptió de l'arbitratge vinculant, comporta sotmetiment exprés de les parts, als procediments establerts en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment i, en tot cas, als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Aquest procediment serà aplicable tant en discrepàncies individuals com en conflictes col·lectius en matèria d'interpretació i aplicació del Conveni autonòmic, com per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consultes previstes als articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

Article 37.- Funcions

Són funcions específiques de la Comissió mixta les següents:

1a. Interpretació del Conveni autonòmic

2a. A requeriment de les parts, haurà d'intervenir o arbitrar, si es rep el manament corresponent en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni autonòmic

3a. Podrà realitzar tasques de vigilància del compliment del pactat, i molt especialment de les estipulacions obligacionals inserides al Conveni autonòmic

4a. Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguin ser interposats, pels qui estan legitimats per a això respecte a l'aplicació i interpretació dels preceptes derivats del present Conveni autonòmic

5a. Les parts podran demanar que la Comissió mixta elabori un informe anual sobre el grau de compliment del Conveni autonòmic, de les dificultats en la seva aplicació i interpretació.

6a. La Comissió mixta vetllarà especialment pel coneixement i recepció d'informació referent a l'essencial problemàtica de l'ocupació al sector, demanant dades de les empreses incloses en el seu àmbit d'obligar, als efectes, si l'estimés oportú, en cas d'elaborar els dictàmens o conclusions corresponents

7a. Intervenir en els conflictes que puguin derivar-se de l'homogeneïtzació dels grups i nivells creats pel present Conveni autonòmic

8a. En matèria de formació la Comissió mixta es compromet a fomentar-la, de conformitat amb els desenvolupaments establerts en els acords per a la formació contínua

9a. I especialment la Comissió mixta queda facultada per incorporar

posteriorment a l'entrada en vigor del Conveni aquells acords o compromisos que s'adoptin en les matèries que s'implementin durant la vigència del Conveni.

Article 38.- Solució de conflictes extrajudicials

Als efectes de solventar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se (articles 40, 41 i 82.3 del ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió mixta, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/ores i les empreses incloses al seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències de dit Tribunal als efectes d'allò establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 39.- Seguretat i salut

Per a totes aquelles qüestions que es derivin de l'aplicació del present Conveni col·lectiu, en matèria de vigilància de la salut i de la seguretat en el treball, també serà competent la Comissió mixta:

Sol·licitada la convocatòria per qualsevol de les dues parts de l'esmentada Comissió, aquesta s'haurà de reunir en el termini màxim de quinze dies. L'esmentada convocatòria s'haurà de realitzar a través de qualsevol de les parts signants del conveni.

Article 40.- Igualtat en la feina

Cal respectar el principi d'igualtat en la feina amb caràcter general. No s'admeten, per tant, discriminacions per raó de l'edat, el sexe, la ideologia, la raça, la discapacitat, etc.

Així mateix, les empreses han de garantir la percepció del mateix salari en les mateixes funcions, sense cap diferenciació per raó del sexe, l'edat, etc.

Article 41.- Plans d'igualtat

De conformitat amb el disposat a la Llei orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, prèviament a la seva implantació, amb els representants dels

treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

A més en les empreses de més de 250 treballadors, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i a aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta i participació amb la representació legal dels treballadors.

A efectes del regulat en el present Conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació s'haurà de tenir en compte l'assenyalat a l'article 5 de la Llei orgànica 3/2007, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duguin a terme, l'esmentada característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Amb aquesta finalitat, el present Conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que hauran de seguir les empreses de més de 250 treballadors incloses dins del seu àmbit d'aplicació i la finalitat dels quals és facilitar a aquestes últimes l'aplicació i implantació de la Llei orgànica 3/2007.

Concepte dels plans d'igualtat

Com estableix la Llei orgànica 3/2007 els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a arribar, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que en el seu cas s'hagin d'assolir, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries tals com l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i

d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a efectes de constatar, si n'hi hagués, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar els esmentats objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors, podent emetre aquests el corresponent informe si així ho estimen adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre d'altres, amb algunes de les següents qüestions:

- a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.
- b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.
- c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.
- d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.
- e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- f) Ingressos i cessacions produïdes l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.
- g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o d'altres.
- h) Excedències últim any i els motius.
- i) Promocions últim any especificant grup professional i llocs als que s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.
- j) Hores de formació últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment s'hauran de diagnosticar: Els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participaren processos de selecció, formació i promoció.

Objectius dels plans d'igualtat

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació s'establiran els objectius concrets a assolir partint de les dades obtingudes i que podran consistir a l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les quals s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancats de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, aniran destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre altres, podran consistir en:

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant a redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
- c) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els quals estan sub representades.
- d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de tals formes de contractació.
- e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'Empresa tant interna com externa, a fi de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.
- g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- h) Revisar els complements que componen el salari per verificar que no estiguin incloent una discriminació sobre les treballadores.
- i) Promoure processos i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- k) Establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos de persecució moral, sexual, o per raó de sexe.

Programació

Partint dels resultats obtinguts en les fases anteriors, es durà a terme la programació, indicant els objectius a aconseguir accions per implementar-los, criteris d'avaluació i determinació de recursos materials i humans necessaris per a la seva realització.

Implementació

Una vegada elaborat el pla d'igualtat, s'establirà el calendari d'execució de les accions dissenyades.

Seguiment dels plans d'igualtat

1. Es crea la comissió per a igualtat d'oportunitats dins de la mateixa Comissió mixta.
2. La seva missió serà realitzar un seguiment del compliment i desenvolupament de les mesures legals i les previstes en el present conveni per promoure el principi d'igualtat i no discriminació, així com conèixer de les denúncies que puguin produir-se per incompliments de les mateixes.
3. A tal fi, la comissió es reunirà a requeriment de qualsevol de les parts i, com a mínim, una vegada a l'any.

Article 42.- Protecció a la maternitat

Quan l'adaptació de les condicions o el temps de treball no resultés possible o, tot i l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, sempre que la treballadora estigui qualificada per a tal desenvolupament. El Servei de Prevenció haurà de determinar la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. Allò disposat anteriorment serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament a la salut de la dona o del/la fill/a i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill/a.

Són d'aplicació íntegrament les normes legals sobre la protecció de la maternitat i especialment la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

El temps de la reducció s'ha de fer d'una manera ininterrompuda en cas que sigui el treballador qui la fixi, segons el marc horari de l'empresa, partint de les necessitats que sorgeixin de la guarda legal dels fills.

A petició de la mare o del pare, es pot acumular el període de lactància legal a la baixa per maternitat o, segons la seva elecció, es pot reduir la jornada d'1 hora diària.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural als riscos determinats en l'avaluació que es refereix a l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar a la salut de les treballadores, del fetus o del lactant, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei esmentada i de conformitat amb el qual es tindrà en compte així mateix les possibles limitacions en la realització de treball nocturn i a torns.

En l'avaluació de riscos es contemplarà, per a la dona embarassada o en període de lactància natural, la idoneïtat dels llocs, règim horari i condicions de treball aplicables. En aquests casos s'establirà l'adequat protocol d'actuació per part de les empreses, amb coneixement i participació dels delegats de prevenció.

Es podrà acumular, per jornades continuades, el període de lactància legal a la baixa de maternitat de què s'haurà de gaudir a continuació del permís de maternitat.

El còmput equivaldrà al total d'hores de què hauria gaudit. Els treballadors/ores que desitgin gaudir d'aquesta acumulació ho hauran de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

A la província de Girona s'estarà a allò que disposa l'Annex 3.

Article 43.- Protecció integral contra la violència de gènere

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a l'elecció d'un canvi de lloc de treball, a la mobilitat geogràfica, a la reorganització o flexibilització del temps de treball, així com la possibilitat de rebre assistència psicològica per part de l'empresa, en els termes que s'estableixen seguidament.

2. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa. Aquests drets es podran exercitar de comú acord entre l'Empresa i la treballadora/a afectada. En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, sent d'aplicació les regles establertes en l'apartat anterior, inclòs les relatives a la resolució de discrepàncies.

3. La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a

abandonar el lloc de treball a la localitat on venia deixant els seus serveis, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball de la província de Barcelona, sense perjudici dels acords que s'estableixin en cada empresa amb els legals representants dels seus treballadors.

En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en l'esmentat moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

4. En el supòsit previst en la lletra n), apartat 1, de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

5. La treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret, a més de a les llicències retribuïdes que legalment li corresponguin o a les establertes a l'article 32, d) del vigent Conveni, les llicències sense sou que resultin necessàries i no contemplades com retribuïdes, prèvia acreditació de la seva necessitat. No es consideraran faltes de puntualitat les ocasionades, directament, per l'esmentada situació.

6. Tot l'anterior resultarà d'aplicació a aquell treballador que, per decisió judicial, sigui equiparat com a víctima de violència de gènere.

Article 44.- Prevenció i tractament (en l'àmbit laboral) de situacions de persecució moral i sexual, així com per raó sexe.

Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral, són drets fonamentals de la persona contemplats a la Constitució espanyola, a més dels drets continguts a l'Estatut dels treballadors de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Les parts signants del conveni manifesten el seu compromís per mantenir entorns laborals positius, prevenir comportaments de persecució i, perseguir i solucionar aquells casos que es produeixin en l'àmbit laboral, sancionant-se com faltes molt greus, en el seu grau màxim, si aquesta conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

Mesures preventives

Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils o intimidadors cap a la seva persona que garanteixi la seva dignitat i la seva integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les empreses establiran els mecanismes de detecció de possibles riscos psicosocials i, en el seu cas, procediran a l'avaluació dels mateixos i promouran, addicionalment, la detecció precoç de situacions de risc a través de la vigilància de la salut.

Les empreses en el termini d'un any des de la firma del present Conveni incorporaran a les accions formatives de tot el personal que ingressi en les mateixes, informació relativa a les matèries relatives a la persecució moral i sexual en l'àmbit laboral.

Definició de la persecució moral, sexual i per raó de sexe

Persecució moral: s'entén per persecució moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent al si d'una relació de treball, que suposi directament o indirecta un menyscapte o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

Assetjament sexual: s'entén per assetjament sexual tota aquella conducta consistent en paraules, gests, actituds o actes concrets, desenvolupades en l'àmbit laboral, que es dirigeixi a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima.

Persecució per raó de sexe: segons l'article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball. L'acció exercida pel perseguidor ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la sofreix. Hi ha d'haver absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No és

necessari que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupin durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Aquests comportaments deterioren l'entorn de treball i afecten negativament la qualitat de l'ocupació, condicionals laborals i desenvolupament professional de la víctima de persecució.

Avaluació i revisió del procediment de persecució: les parts signants del present conveni, al si de la Comissió Mixta, atendran les reclamacions que es formulin en l'àmbit de la seva representació en ordre al funcionament i implantació de les mesures preventives abans assenyalades, a fi de suggerir qualsevol modificació que permeti millorar la consecució dels seus objectius, o adequar-les a la dimensió de cada empresa.

Article 45.- Normalització lingüística

A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores afectades, es redactaran també en castellà.

Les persones treballadores i els empresaris/àries tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en el sí de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

A les empreses de més de 50 persones treballadores, i en totes aquelles on els representants dels treballadors/es ho considerin oportú, es crearà una Comissió Mixta de Normalització Lingüística integrada en el Comitè d'empresa, que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

A les empreses de més de 500 persones treballadores, i en totes aquelles on es consideri oportú, es podrà estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura i Treball, la creació d'un Servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors/ores.

Article 46.- Dret supletori

Per tot allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu autonòmic, les parts, de mutu acord, estableixen que es regiran per l'Estatut dels treballadors i per les normes, lleis o reglaments que s'estableixin en cada moment i que hi siguin d'aplicació.

Disposició adicional 1a

Les parts mantindran les regulacions provincials pel què fa referència al descompte en les compres dels treballadors, regulació que queda recollida als respectius Annexes del present Conveni col·lectiu.

Disposició adicional 2a

Les parts signants recomanen que en l'àmbit de les empreses es fomentin, quan existeixi un volum important de persones treballadores de diverses procedències culturals, iniciatives o plans de gestió de la diversitat.

Disposició adicional 3a

El 2n Conveni col·lectiu autonòmic de supermercats i autoserveis de Catalunya incorpora 5 annexes en els quals es regulen les equivalències entre els llocs de treball del nou text, les especificitats salarials, llicències retribuïdes, ordenació del temps de treball, assegurances i altres drets col·lectius segons les regulacions dels anteriors Convenis col·lectius provincials aplicables abans de la firma del present text.

Disposició final

Els annexos al present conveni constitueixen text normatiu del mateix.

Disposició derogatòria primera

Amb la publicació al DOGC del present Conveni, aquest text normatiu substituirà els Convenis provincials de supermercats i autoserveis d'alimentació de les províncies de Barcelona, Girona, Tarragona i Lleida.

Disposició derogatòria segona

Amb la publicació al DOGC del II Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis de Catalunya quedarà derogat el I Conveni col·lectiu marc de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya.

Annex 1

Equivalència categories professionals provincials i grups professionals Conveni col·lectiu de Catalunya

(Vegeu la imatge al final del document)

CAT CC_SUPERS_Annex_1_.pdf

Annex 2

Província de Barcelona

1. Taules salarials 2016 – 2019

		Taula 2016					Taula 2017			
		Mensual	Anual	Antiguitat	H.Extra	H.Festiva	Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grup 2		1.468,00	22.020,01	44,65	14,06	14,06	1.479,74	22.196,17	14,06	14,06
Grup 3	nivell 1	1.295,66	19.434,95	38,26	12,39	12,39	1.306,03	19.590,43	12,39	12,39
	nivell 2	1.194,77	17.921,58	35,41	11,43	11,43	1.204,33	18.064,96	11,43	11,43
	nivell 3	1.101,89	16.528,28	39,08	10,52	10,52	1.110,70	16.660,50	10,52	10,52
Grup 4	nivell 1	1.021,12	15.316,86	34,54	9,75	9,75	1.038,48	15.577,25	9,75	9,75
	nivell 2	954,24	14.313,65	25,54	9,04	9,04	970,47	14.556,98	9,04	9,04
	nivell 4	800,72	12.010,87	0,00	0,00	0,00	814,34	12.215,06	0,00	0,00
		Taula 2018					Taula 2019			
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grup 2		1.490,10	22.351,55	14,06	14,06		1.500,53	22.508,01	14,06	14,06
Grup 3	nivell 1	1.315,17	19.727,56	12,39	12,39		1.324,38	19.865,65	12,39	12,39
	nivell 2	1.212,76	18.191,41	11,43	11,43		1.221,25	18.318,75	11,43	11,43
	nivell 3	1.118,48	16.777,13	10,52	10,52		1.126,30	16.894,57	10,52	10,52
Grup 4	nivell 1	1.057,18	15.857,64	9,75	9,75		1.077,26	16.158,93	9,75	9,75
	nivell 2	987,93	14.819,01	9,04	9,04		1.006,70	15.100,57	9,04	9,04
	nivell 4	829,00	12.434,93	0,00	0,00		844,75	12.671,19	0,00	0,00

2. Llicències retribuïdes

Previ avís i amb justificació, el treballador es pot absentar de la feina amb dret a percebre el salari base, incloent-hi els complements personals, pels motius i temps següents:

- En cas de matrimoni, 15 dies naturals.
- En cas de naixement de fill, de malaltia greu que requereixi hospitalització i/o

intervenció quirúrgica (ambulatoria o sense hospitalització però que precisi repòs domiciliari), mort de cònjuge o parella de fet, fills o pares dels dos cònjuges parella de fet, néts, avis o germans, 3 dies, que es poden ampliar de 2 dies més sempre que el treballador hagi de fer un desplaçament a aquest efecte de més de 200 quilòmetres.

c) Per trasllat del domicili habitual, 1 dia.

d) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, el temps indispensable.

e) Per casament dels pares, fills i germans (afinitat (inclosa parella de fet) o consanguinitat), 1 dia.

f) Per assistir a exàmens finals de caràcter acadèmic o oficial, les hores necessàries. S'ha d'aportar la justificació administrativa pertinent.

S'acorda que es poden ampliar els 5 dies de llicència que preveu l'apartat b) d'aquest article. A aquest efecte, cal que el treballador afectat ho sol·liciti, per telèfon mitjançant un telegrama, i que justifiqui posteriorment aquesta necessitat. Aquests dies de més són a compte del període de vacances.

Per a les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Justificació de les llicències

Cal que el treballador avisi com més aviat millor el seu cap immediat, a fi d'adoptar les mesures necessàries i facilitar al treballador la llicència o el permís oportuns.

Per obtenir la llicència per matrimoni cal que el treballador la sol·liciti amb 15 dies de temps com a mínim respecte a la data de començament de la llicència, a fi de no destorbar el funcionament dels serveis.

El treballador ha de presentar la justificació fefaent.

3. Assegurança de vida

Les empreses estan obligades a mantenir una assegurança de vida i invalidesa permanent absoluta per a tota feina i gran invalidesa per als treballadors afectats per aquest Conveni, per un import de 9.286,00 euros.

Addicionalment a l'anterior, l'actual assegurança de vida i invalidesa permanent per a tota feina i gran invalidesa, amb la causa d'accident, d'import de 18.000,00 euros.

A instàncies de la representació legal dels treballadors, l'empresa ha de facilitar una còpia de la pòlissa pertinent.

4. Sistema d'acumulació d'hores

En l'àmbit de l'empresa, els delegats de personal o els membres del Comitè d'empresa poden renunciar a totes les hores que la llei en qüestió els reconeix a favor d'un altre o uns altres delegats o membres del comitè.

Cal aplicar el mateix règim als delegats de seccions sindicals, d'acord amb la regulació que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical per a la constitució de seccions sindicals.

Perquè això tingui efecte, cal presentar per escrit la cessió d'hores davant la Direcció de l'empresa, amb les indicacions següents:

1. Nom i signatura del cedent i del cessionari.
2. Nombre d'hores cedides i període en què es fa la cessió. La cessió s'ha de fer per mesos complets i fins a 6 mesos com a màxim, i cal fer-la sempre abans que el cessionari o els cessionaris facin ús de les hores.

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa les retribucions dels quals estiguin fixades en part per incentius han de percebre, des del moment que han estat elegits i durant la utilització de les hores de garantia, l'import corresponent a la mitjana d'incentius o primes obtinguda durant els dies efectivament treballats al mes en qüestió.

En el supòsit que el nombre de dies treballats al mes per acumulació d'hores no sigui significatiu, cal prendre com a referència per al càlcul del que estableix el paràgraf primer el darrer mes de treball sense una incidència significativa de les hores sindicals.

5. Descompte en compres

El descompte en compres ha de ser del 7%. Cal procedir de la manera següent:

- a) Les compres s'han de fer, com a mínim, 2 dies a la setmana. Si coincideix amb un dia festiu, s'ha de traslladar al dia immediatament posterior (excepte dissabtes).
- b) Solament les pot fer el personal de l'empresa.
- c) El cobrament ha de ser efectuat per l'empresari o pel personal responsable delegat exclusivament per ell.
- d) S'estableix el dret de l'empresa a revisar els paquets quan ho consideri oportú.
- e) L'horari de les compres ha de ser convingut entre l'empresa i els treballadors.

Cal sotmetre a la Comissió mixta del Conveni les possibles discrepàncies que puguin sorgir entre l'empresa i els treballadors.

6. Classificació del lloc de treball professional d'establiment

El professional d'establiment serà la persona treballadora, amb una antiguitat mínima de 4 anys al Grup 4 Nivell 2 (del Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis de la província de Barcelona) des del dia 1/01/2009, que estigui realitzant de forma habitual, com a mínim, tres de les següents funcions dels respectius llocs de treball: Ajudant de secció, reposador, auxiliar de caixa o repartidor a domicili. Dit lloc de treball s'enquadrarà al grup 4 nivell 1 amb efectes del dia 01/01/2017.

Es respectarà qualsevol acord diferent que s'adopti entre l'empresa i la seva representació legal dels treballadors abans del 09/04/2017. En el mateix, s'hi haurà d'establir, de forma clara, el procediment i implantació, sense que aquest pugui excedir la temporalitat de la vigència del present Conveni. També es podrà determinar, si procedeix, allò que las parts entenguin per realitzar funcions de forma habitual o per seccions o qualsevol altra terminologia que pugui tenir rellevància al respecte.

7. Hores extraordinàries

a. Resten suprimides les hores extraordinàries. En la mesura que aquestes hores es considerin necessàries, cal recórrer a les distintes modalitats de contractació temporal o parcial que preveu la llei.

b. Cal formalitzar obligatòriament les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. Cal aplicar el mateix supòsit en el cas de risc de pèrdua de mercaderies.

c. Cal mantenir, sempre que no sigui possible d'utilitzar les distintes modalitats de contractació temporal o parcial que preveu la llei, les hores extraordinàries que calguin per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, que resultin de l'activitat de l'Empresa, incloses en l'àmbit funcional.

Això no obstant, s'han de compensar preferentment amb temps de descans.

De conformitat amb la facultat prevista a l'article 35.4 de l'Estatut dels treballadors s'acorda la realització de les jornades festives d'obertura autoritzada per l'autoritat competent.

El temps treballat té la consideració d'hores extres.

Cal pagar les hores extraordinàries, sigui quin sigui el seu caràcter, d'acord amb el que estableix aquest Conveni col·lectiu.

Perquè es pugui aplicar el que es pacta en l'article anterior, les Empreses afectades per aquest Conveni estan obligades a facilitar mensualment i d'una manera nominativa al comitè d'Empresa o als delegats de personal la informació sobre el nombre d'hores extraordinàries fetes, amb especificació de les causes.

Les empreses i els comitès o els delegats de personal han de determinar el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries i el que preveu l'apartat anterior.

Cal registrar dia a dia l'acompliment d'hores extraordinàries, tal com estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors i totalitzar-ne el nombre setmanalment. Cal lliurar al treballador una còpia del resum setmanal en l'informe corresponent.

Per als anys de vigència del Conveni el preu de l'hora extra serà el que figura a l'apartat 1 del present Annex Taules salarials.

8. Antiguitat

El complement personal d'antiguitat deixarà de meritarse a partir del dia 1 de gener de 2017 i quedarà substituït pel plus Vinculació a l'empresa, amb la quantitat abonada fins a data 31 de desembre de 2016.

Aquest Plus vinculació no serà compensable ni absorbible i es revaloritzarà amb els increments pactats en el present conveni, aplicant-se al salari mensual i a les pagues.

9. Plus de nocturnitat

El plus de Nocturnitat és el que percep el treballador nocturn, tal com el defineix l'article 36 de l'Estatut dels treballadors. Equival al 25% del salari base.

10. Recuperació del 15è festiu

A l'efecte de dies de feina, el quinzè festiu oficial no és recuperable. En el cas de la seva supressió els treballadors han de disposar, individualment, d'1 dia de permís retribuït, equivalent a 8 hores de reducció horària anual. Per tant, comporta una reducció i/o descompte de 8 hores de la jornada anual pactada (equivalent a 1 dia menys del total de dies efectius de treball anual).

11. Ocupació

Durant la vigència d'aquest Conveni, les empreses incloses en el seu àmbit funcional han de generar contractacions fixes en un nombre no inferior al 80% del volum d'ocupació temporal existent a la signatura del Conveni, ja sigui per transformacions o per noves contractacions, amb independència de l'ocupació

fixa existent. Les empreses han de facilitar a la representació dels seus treballadors el correcte seguiment de l'evolució de l'ocupació i els percentatges de compliment anual.

12. Inventaris

Les empreses afectades per aquest Conveni han de disposar, per tal de controlar i fer un seguiment adequat de la pèrdua desconeguda, l'elaboració d'inventaris segons els costums o la periodicitat implantats a cada empresa.

Amb aquesta finalitat, les empreses tenen la facultat de fer variar l'horari de treballi prolongar la jornada pel temps que calgui. L'elaboració d'inventaris ha de ser retribuïda o compensada amb temps de descans, d'acord amb els pactes subscrits entre les empreses i els seus comitès o els delegats de personal respectius.

13. Personal amb la capacitat disminuïda

Les empreses han de donar al personal que tingui una incapacitat permanent parcial per a la professió habitual feines adequades a les seves condicions i li han de respectar el salari que tenia acreditat abans de passar a aquesta situació.

14. Retirada del permís de conducció

En el supòsit que a un xofer li sigui retirat temporalment el permís de conducció a conseqüència d'una infracció administrativa derivada de l'estacionament indegut del vehicle que tingui a càrrec seu, l'Empresa l'ha de destinar durant el temps de retirada del permís de conducció a altres feines que no exigeixin el permís de conducció, sens perjudici de la categoria professional i el salari. El xofer ha de gaudir d'aquest mateix benefici en totes les circumstàncies de la mateixa naturalesa o d'una naturalesa semblant, sempre que es demostrï que no és culpable voluntàriament.

15. Complement personal 22 conveni

Es manté com a complement ad personam, de naturalesa personal, el complement que estableix el Conveni esmentat, com a conseqüència d'un canvi de classificació professional i nivells salarials, per respectar les possibles diferències salarials que s'haguessin produït a causa d'aquestes modificacions.

16. Roba de feina

L'empresa ha de proveir obligatòriament els treballadors regits per aquest Conveni a qui correspongui d'uniforme i altres peces conegudes i típiques que l'ús aconsella per dur a terme les diverses activitats, en concepte d'estris de treball.

El proveïment d'aquesta roba s'ha de fer en començar la relació laboral entre l'empresa i els treballadors, i la quantitat ha de ser de 2 peces de roba. S'han de reposar en anys successius la roba que ho necessiti.

Les peces rebudes només es poden fer servir durant l'execució de la feina. Cada treballador n'és responsable dels desperfectes.

A les empreses on hi ha llocs de treball en cambres frigorífiques o de perillositat, la roba de feina ha de ser la regulada per la legislació vigent.

17. Complement funcional de comandament i noves funcions

Es manté el complement funcional de comandament que ha de ser percebut per aquells dependents de secció que tinguin confiada la responsabilitat de la secció i tinguin sota el seu comandament altres empleats. La quantia d'aquest complement ha de garantir que la percepció d'aquests treballadors s'equipari a la fixada per al grup 3, nivell 3.

El personal adscrit al grup 4, nivell 2, a qui l'empresa confii expressament, d'una manera habitual, funcions de responsabilitat de segon cap de planta en plantes de vendes de més de 1.500 metres quadrats, també ha de percebre un complement de comandament que garanteixi una percepció que l'equipari amb el grup 4, nivell 1.

El mateix tractament s'ha de fer a les auxiliars de caixa a qui les empreses assignin expressament, d'una manera habitual, funcions de responsabilitat de coordinadores de caixes en plantes de vendes de més de 1.500 metres quadrats. Aquestes auxiliars han de percebre un complement funcional que garanteixi una percepció que les equipari amb el grup 4, nivell 1.

Els plusos que actualment abonen les empreses per aquestes comeses funcionals són absorbibles i compensables fins on arribin els complements descrits més amunt, respectant el que estableix al respecte el article 5.2 del present conveni.

Annex 3

Província de Girona

1. Taules salarials 2016 – 2019

		2016							
		Mensual	PPI	PDD	P. Fidelitat	Anual	Plus noct	H. extra	H.E. festiva
Grup 1	I	1.317,14	26,66	26,66	662,43	20.396,93	329,29	14,78	14,78
	II	1.219,60	26,66	26,66	662,43	18.933,83	304,90	13,72	13,72
Grup 2	III	1.154,51	26,66	26,66	662,43	17.957,47	288,63	13,01	13,01
	IV	1.050,42	26,66	26,66	662,43	16.396,08	262,60	11,88	11,88
Grup 3	V	980,71	26,66	26,66	662,43	15.350,61	245,18	11,12	11,12
Grup 4	VI	900,62	26,66	26,66	662,43	14.149,07	225,15	10,25	10,25
	VII	817,04	27,39	27,39	662,43	12.912,92	204,26	9,36	9,36
Grup 5*	VIII	649,24	27,39	27,39	662,43	10.511,76			

		2017				
		Mensual	Anual	Plus noct	H.Extra	H.E. festiva
Grup 1	I	1.415,49	21.227,83	331,92	14,90	14,90
	II	1.316,87	19.753,03	307,34	13,83	13,83
Grup 2	III	1.251,26	18.768,86	290,94	13,12	13,12
	IV	1.146,33	17.194,97	264,70	11,98	11,98
Grup 3	V	1.076,08	16.141,14	247,14	11,21	11,21
Grup 4	VI	1.004,22	15.063,30	226,96	10,33	10,33
	VII	920,41	13.806,13	207,73	9,52	9,52
Grup 5*	VIII	757,61	11.364,14			

		2018				
		Mensual	Anual	Plus noct	H.Extra	H.E. festiva
Grup 1	I	1.425,10	21.376,43	333,91	14,99	14,99
	II	1.326,09	19.891,30	309,18	13,91	13,91
Grup 2	III	1.260,02	18.900,24	292,68	13,20	13,20
	IV	1.154,36	17.315,34	266,29	12,05	12,05
Grup 3	V	1.083,61	16.254,13	248,62	11,28	11,28
Grup 4	VI	1.022,30	15.334,44	228,32	10,40	10,40
	VII	936,98	14.054,64	211,47	9,69	9,69
Grup 5*	VIII	771,25	11.568,70			

		2019				
		Mensual	Anual	Plus noct	H.Extra	H.E festiva
Grup 1	I	1.435,07	21.526,06	335,92	15,08	15,08
	II	1.335,37	20.030,54	311,04	14,00	14,00
Grup 2	III	1.268,84	19.032,54	294,44	13,27	13,27
	IV	1.162,44	17.436,55	267,89	12,12	12,12
Grup 3	V	1.091,19	16.367,91	250,11	11,35	11,35
Grup 4	VI	1.041,72	15.625,79	229,69	10,46	10,46
	VII	954,78	14.321,68	215,49	9,87	9,87
Grup 5*	VIII	785,90	11.788,50			

*Salari calculat a raó de 40 hores setmanals, igual que la resta de grups.

El Plus personal de vinculació establert al Conveni provincial s'incrementarà en els mateixos percentatges previstos en el present Conveni. El personal que estigui donat d'alta a l'empresa a partir del 31 de desembre de 1994 no té dret a percebre aquest plus de vinculació.

2. Llicències retribuïdes

En els casos de malaltia greu, intervenció quirúrgica o defunció, d'ascendents o descendents de primer grau, cònjuge o persones vinculades per una relació de parella de fet, les persones treballadores han de disposar d'un màxim de cinc dies de llicència, si bé han d'acreditar la gravetat i la necessitat del seu cas per a que els siguin remunerats els dies que excedeixin del previst en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

En els casos d'hospitalització d'un familiar de 1r grau, la llicència esmentada, podrà ser gaudida, en forma diferida, dins dels 10 dies naturals següents a l'inici del fet causant.

Dos dies en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat.

Pel que fa a les parelles de fet, només serà d'aplicació el paràgraf anterior i posterior, a aquelles parelles de fet que, a partir de gener de 2002, s'enregistrin en un organisme oficial competent i acreditin dos anys de convivència des de la data del registre.

Aquestes parelles de fet que ho acreditin gaudiran de 15 dies de permís des del moment del registre.

Tots les persones treballadores podran anar al metge o acompanyar a un familiar (fins a 2n grau) quan sigui necessari, sempre i quan després es recuperi el temps invertit en aquests afers; amb l'excepció de la realització de visites concertades a metges especialistes per part dels propis treballadors, supòsit en el que no serà necessari recuperar les hores invertides.

Les persones treballadores disposaran d'un dia de permís retribuït a l'objecte de participar i assistir a la celebració de matrimoni de familiars de primer i segon grau per la via de consanguinitat i de primer grau per la via d'afinitat.

En els casos d'enllaç esmentats, el/la treballador/ora, podrà gaudir, havent-ho sol·licitat, d'un màxim de 3 dies de permís no retribuït.

Per les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

3. Indemnització per invalidesa o mort per accident

Les empreses han d'establir en la forma que cregui més idònia una assegurança de 28.500 euros, a partir del 01.01.2016 al 31.12.2019, a favor de les persones legalment beneficiàries de les persones treballadores que pateixin un accident que comporti la defunció o la invalidesa en els graus de total, absoluta i gran invalidesa.

Aquest accident que ha d'haver ocorregut exclusivament durant la prestació del treball o in itinere.

Les empreses estaran obligades a contractar una assegurança de vida per valor de 43.000 euros, a partir del 01.01.2016 al 31.12.2019, per mort i per a totes les persones treballadores afectades per aquest conveni majors de 45 anys i amb més de 10 anys d'antiguitat.

4. Sistema d'acumulació d'hores

Els delegats de personal o membres del Comitè d'empresa han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació d'acord amb la següent escala:

Empreses d'1 a 100 treballadors: 20 hores.

Empreses de 101 a 250 treballadors: 24 hores.

Empreses de 251 a 500 treballadors: 32 hores.

Empreses de 501 en endavant: 40 hores.

El crèdit horari especificat aquí pot ser acumulat trimestralment, prèvia comunicació a l'Empresa o a la Comissió mixta.

L'empresa, amb els seus delegats o membres del Comitè, pot pactar l'acumulació d'hores de diferents membres en un o en diversos d'ells, sense superar el màxim total d'hores disponibles.

Els sindicats majoritaris, en les Empreses amb una plantilla superior a 150 treballadors, i seguint el procediment legal previst, poden establir la figura del delegat sindical.

Es disposa que els treballadors que resultin elegits per a càrrecs de representació sindical en l'àmbit comarcal, i en un màxim d'un per Empresa en l'àmbit territorial del present Conveni, poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència.

5. Venda d'articles a preu especial

Les persones treballadores tenen dret a adquirir de l'Empresa on prestin servei,

els articles o productes destinats exclusivament al seu ús personal, amb un descompte del 7% i fins a un límit màxim de 500 euros de compra mensuals per treballador; restaran exclosos d'aquest dret aquells productes que ja tinguin sobre el seu preu qualsevol tipus de descompte.

6. Jornada de treball

Descans setmanal d'un dia i mig que, en cas de necessitat, en zones turístiques de la província, durant el període comprès entre el Diumenge de Rams i el 31 d'octubre, podrà fraccionar-se de manera que, amb independència del dia corresponent al diumenge, cada persona treballadora descansi durant mitja jornada un altre dia laborable de la setmana.

En les localitats que tradicionalment fan mercat en diumenge, les hores treballades tenen la consideració de jornada normal, i s'haurà de compensar a les persones treballadores que no descansin el dissabte anterior amb un descans, incrementat en una hora, un altre dia feiner de la setmana.

En la jornada continuada s'estableix un descans de 25 minuts per prendre un refrigeri, que s'ha de computar com a treball efectiu. Es considerarà jornada contínua a partir de cinc hores i mitja seguides de treball, en relació al previst en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

El temps mínim de repòs en la jornada partida serà, com a mínim, d'una hora i trenta minuts (1'30 hores).

En l'aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses poden disposar de la distribució irregular de la jornada al llarg de 90 hores anuals, de les quals 45 les ha de distribuir directament la Direcció empresarial; la distribució de les restants s'han de pactar amb la representació social o bé amb les persones treballadores afectades, en el supòsit que la representació social estigui absent.

La distribució de jornada, que en cap cas comportarà una jornada superior a 9 hores, haurà de ser comunicada als afectats amb una antelació mínima de 10 dies naturals.

Tot això sense perjudici que, per acord de l'empresa i els representants dels treballadors/ores, pugui modificar-se el nombre d'hores en còmput anual en distribució irregular de la jornada.

S'entén com a treball nocturn el que es realitzi entre les 22h. i les 6h. del matí. La seva retribució serà la del Conveni, incrementada en un 25%.

Els contractes a temps parcial de jornada igual o inferior a 20 hores setmanals, de dilluns a dijous, la jornada de treball es realitzarà de forma continuada, sense perjudici de pacte individual.

7. Ascensos

Les vacants que es produeixin a l'empresa han de ser cobertes preferentment per les persones treballadores del lloc de treball inferior immediata, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si les persones treballadores demostren la seva capacitat, que en tot cas serà valorada per la Direcció empresarial.

Les proves de capacitat les ha d'organitzar l'empresa, i han d'informar de l'execució i dels resultats als representants dels treballadors/ores.

8. Ocupació

Les empreses de més de 40 persones treballadores venen obligades, durant el període de vigència d'aquest conveni, a transformar en fixos un nombre de persones treballadores equivalent al 25% dels contractats temporal o eventualment, fent-se el còmput per jornades anuals.

Els contractes regulats en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors podran tenir una durada màxima de 12 mesos, dins un període de 18 mesos.

La Comissió mixta controlarà i validarà l'existència de les circumstàncies que donen lloc al mateix.

Trimestralment, les empreses de més de 40 persones treballadores remetran a dita Comissió còpia bàsica dels contractes eventuais celebrats.

Les empreses de menys de 40 persones treballadores podran demanar a la Comissió mixta, explicant les circumstàncies que l'aconsellen, que validi els contractes signats.

En el moment de la finalització de contracte, els treballadors que no esdevinguin fixos tindran dret a una indemnització equivalent a 10 dies de salari per any de servei.

9. Festivitats

Pel que fa a les festivitats, ha de ser norma reguladora el calendari oficial vigent aprovat per la Generalitat de Catalunya per a cada any, amb la inclusió de les festes locals també aprovades per la Generalitat.

Si aquestes festes s'escauen en dia de mercat setmanal i es treballa, les hores que s'ha treballat s'han d'abonar afegint-hi un 35% del preu de l'hora convencional.

Els centres de treball que habitualment no treballen els diumenges i ho facin puntualment, les hores que s'han treballat (si es fan fora de jornada laboral setmanal) s'han d'abonar afegint-hi un 30% del preu de l'hora convencional.

Les Empreses poden pactar amb el seu personal qualsevol fórmula que signifiqui una millora en el preu d'aquestes hores, o bé, poden compensar-les amb temps de descans.

10. Plus per coneixement d'idiomes

Les persones treballadores amb coneixements acreditatius, davant l'empresa, d'una o més llengües estrangeres, sempre que aquest coneixement sigui requerit i pactat amb l'Empresa, han de percebre un augment del 10% del seu salari base per cada idioma o llengua que acreditin conèixer i que es requereixi per a l'exercici del seu treball.

11. Contractació

Les empreses afectades pel present Conveni poden contractar persones treballadores d'acord amb les modalitats de contractació previstes en la legislació vigent.

S'encomana als representants legals dels treballadors/ores el fet de vetllar pel compliment de tot allò que les lleis estableixin en matèria de contractació. Per això, han de conèixer trimestralment la situació i les previsions de contractació laboral de l'empresa. Igualment, en ús de les seves funcions, els representants legals dels treballadors/ores han d'exigir l'observança dels drets i obligacions que es derivin dels contractes de treball.

Contractes a temps parcial: El contracte a temps parcial pot portar-se a terme sempre que el nombre d'hores de treball efectives sigui superior a 12 hores setmanals i a 48 hores mensuals.

Contractes formatius: El contracte de treball en pràctiques únicament es podrà concertar amb aquells qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior. El salari dels aprenents ve fixat en les taules salarials que figuren a l'annex d'aquest Conveni i els imports corresponen a 34 hores setmanals efectives de treball.

Seguiment dels contractes de posada a disposició: Les empreses de treball temporal (d'ara endavant ETT.) estan obligades a posar a disposició de la Comissió mixta còpia dels contractes que estableixin amb les Empreses del sector.

Aquesta Comissió ha de valorar les causes i les circumstàncies de la signatura de contractes, i farà el seguiment dels contractes per evitar actuacions fraudulentament.

Les persones treballadores contractades per ETT que prestin els seus serveis en empreses vinculades a aquest Conveni, han de percebre el salari que els correspondria en el nivell de l'ocupació que exerceixin en el sector, incrementat amb un plus d'eventualitat d'un 10%.

S'estableix un període de prova per tots els contractes indefinits de 6 mesos. A partir del primer dia del tercer mes del període de prova si l'empresa decideix finalitzar la relació contractual indemnitzarà al treballador amb 10 dies per any treballat.

En empreses de menys de 25 treballadors s'estarà a allò que disposat l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

12. Roba de treball

Les persones treballadores que calgui, l'empresa els ha de proveir obligatòriament d'uniformes, sabates, o altres peces de roba, en concepte d'útils de treball, de les conegudes típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús aconsella.

La provisió d'aquestes peces de roba s'ha de fer quan comença la relació laboral entre l'Empresa i la persona treballadora en el nombre de dues peces, que es renovaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys la meitat.

13. Dietes

El personal que dins la seva jornada laboral es desplaci del seu centre de treball per motius de feina ha de ser indemnitzat per les despeses que justifiqui.

Quan per necessitats de feina les persones treballadores s'hagin de desplaçar amb vehicle propi rebran una indemnització de 0'19 euros per quilòmetre.

A efectes de la comptabilització de les despeses de desplaçaments s'entendrà que es produeix aquest quan al treballador afectat se li ordeni la prestació del treball en un centre diferent a l'habitual i sempre que representi més de 10 quilòmetres i en un municipi diferent. Aquest article no afectarà al personal contractat com a plantilla flotant o itinerant. Les parts podran establir mitjançant pactes individuals altres formes de compensar aquestes despeses.

14. Hores extraordinàries

La realització d'aquestes hores ha de ser voluntària i de conformitat amb tot allò que preveu la legislació vigent.

Les hores extraordinàries poden ser abonades o compensades per períodes equivalents de descans retribuït; en el cas que s'abonin, el preu ha d'ésser el que resulti d'aplicar un 30% a l'hora ordinària, la quantia de la qual es reflexa al punt 1 del present annex.

Durant la vigència del Conveni, i sense perjudici del que puguin pactar les Empreses amb els seus treballadors, el 50% de les hores extraordinàries que es facin s'ha de compensar amb períodes de descans retribuït.

15. Plus de responsabilitat

Les persones treballadores que de manera habitual tinguin encomanades funcions pròpies d'una categoria superior han de percebre un plus quantia, el qual ha de ser el resultat d'incrementar en un 15% el seu salari base.

16. Formació

Per a la formació professional de les persones treballadores es destinen, dins de l'horari laboral, 80 hores anuals, de les quals la meitat han de ser retribuïdes per l'empresa com si es tractés de la prestació de treball efectiu.

17. Protecció a la maternitat

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones.

L'exercici del mateix, s'efectuarà sens perjudici del funcionament del centre de treball. En situacions en què una persona treballadora sol·liciti per escrit la reducció de jornada legalment prevista, la concreció de l'horari i la seva determinació correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària de treball i/o dins dels torns de treball existents a l'empresa.

En el supòsit en què un mateix centre de treball ho sol·licitin varies persones treballadores, tindrà preferència la primera petició. Si no hi hagués possibilitats per raó de funcionament d'accedir a les peticions de reducció legal de jornada, l'empresa podrà oferir a la persona treballadora un canvi de funcions habituals en el centre de treball actual o en un altre centre, encara que sigui a diferent municipi, que permeti satisfer les necessitats de petició de jornada i durant el període sol·licitat, sense que en cap cas, aquest canvi de funcions habituals pugui representar un perjudici de la seva dignitat personal, econòmica o categoria professional, respectant-se, en tot cas, allò previst en l'article 39 ET. Els supòsits abans esmentats, s'hauran d'entendre en benefici del/de la peticionari/ària, i en cap cas, perjudicaran el dret que els assisteixi previst en l'article 37 ET.

Lactància: Es podrà acumular el període de lactància legal a la baixa de maternitat, equivalent a 14 dies laborables que es podran gaudir a continuació del període de baixa per maternitat, sempre que el treballador/a ho sol·liciti. Aquesta petició haurà de ser sol·licitada a l'Empresa amb una antelació mínima d'un mes. En les Empreses de menys de 20 persones treballadores les parts podran arribar a acords per l'exercici d'aquest dret.

En tot cas es respectaran els acords que existeixin en aquesta matèria, que millorin les condicions pactades en el present article.

18. Plus manteniment de màquines

Creació del plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem. Aquest plus el rebran aquelles persones treballadores que, de forma específica i habitual, utilitzin pel seu treball màquines elevadores i transport de magatzem que tinguin cura de la vigilància del manteniment i facin un ús adequat de la màquina que utilitzi. El seu import, per la vigència d'aquest Conveni, és de 17,00 € mensuals bruts i s'actualitzarà conforme els percentatges previstos a l'article 18 del present conveni.

19. Comissions

Comissions. Les empreses, quan en funció de les vendes fixin percentatges de comissió per a les persones treballadores, han de donar a conèixer les taules de percentatges als representants legals dels treballadors/es o, si no n'hi ha, a les persones treballadores interessades. La quantia i els altres criteris per a l'aplicació de les comissions s'han de negociar anualment en funció del conjunt de circumstàncies que conformen la situació i la realitat del negoci.

20. Permís no retribuït

Les persones treballadores vinculades al present Conveni disposaran d'un màxim de tres dies laborables a l'any sense dret a retribució que podran dedicar a assumptes propis sense cap més justificació, i que fins i tot poden gaudir d'un sol cop, però de cap manera s'utilitzaran per ampliar períodes de vacances ni com a "pont" entre dies festius, excepte en el cas de conformitat de l'empresa.

Annex 4

Província de Tarragona

1. Taules salarials 2016 – 2019

	Taules 2016				Taules 2017			
	Mensual	Anual	H. Ext	H. Festiva	Mensual	Anual	H. Extr	H. Festiva
Grup I								
Personal neteja	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Treballador/ora 16 anys	657,64	9.864,59	5,50	5,50	707,70	10.615,50	5,93	5,93
Treballador/ora 17 anys	657,64	9.864,59	5,50	5,50	707,70	10.615,50	5,93	5,93
Vigilant	816,66	12.249,92	6,83	6,83	830,54	12.458,17	6,96	6,96
Grup II								
Auxiliar adm	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Auxiliar caixa	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Ajudant/a	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Conductor/ora 1r	852,63	12.789,40	7,13	7,13	867,12	13.006,82	7,27	7,27
Conductor/ora 2n	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Depenent/a	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Manipulador/a escorxador	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Mosso/a	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Mosso/a eso/torero	852,63	12.789,40	7,13	7,13	867,12	13.006,82	7,27	7,27
Professional ofici 1a	852,63	12.789,40	7,13	7,13	867,12	13.006,82	7,27	7,27
Professional ofici 2a	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Encarregat/ada reposició	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Grup III								
Comptable, caixer/a	899,99	13.499,89	7,53	7,53	911,69	13.675,39	7,64	7,64
Encarregat/ada establiment	882,18	13.232,72	7,38	7,38	893,65	13.404,75	7,49	7,49
Encarregata/da secció	860,36	12.905,37	7,20	7,20	871,54	13.073,14	7,30	7,30
Encarregat/ada general	1.134,33	17.014,99	9,49	9,49	1.149,08	17.236,18	9,63	9,63
Oficial adm.	856,95	12.854,27	7,17	7,17	868,09	13.021,37	7,27	7,27
Programador/ora	899,99	13.499,89	7,53	7,53	911,69	13.675,39	7,64	7,64
Secretari/aria	878,09	13.171,33	7,35	7,35	889,50	13.342,56	7,45	7,45
Supervisor/ora	1.023,99	15.359,80	8,57	8,57	1.037,30	15.559,48	8,69	8,69
Grup IV								
Titulat/ada de grau mitjà	1.026,17	15.392,61	8,58	8,58	1.039,51	15.592,72	8,71	8,71
Titulat/ada de grau superior	1.174,66	17.619,94	9,83	9,83	1.189,93	17.849,00	9,97	9,97
Grup V								
Cap d'administració	1.068,99	16.034,91	8,94	8,94	1.082,89	16.243,37	9,07	9,07
Cap de compres	1.141,77	17.126,58	9,55	9,55	1.156,61	17.349,22	9,69	9,69
Cap de divisió	1.163,13	17.446,97	9,73	9,73	1.178,25	17.673,78	9,87	9,87
Cap de personal	1.141,77	17.126,58	9,55	9,55	1.156,61	17.349,22	9,69	9,69
Cap de vendes	1.128,87	16.933,04	9,44	9,44	1.143,54	17.153,17	9,58	9,58
Grup O								
Director/ora	1.315,97	19.739,61	11,01	11,01	1.333,08	19.996,23	11,17	11,17

II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya per als anys 2016-2019

	Taules 2018				Taules 2019			
	Mensual	Anual	H.Extr	H.Festiv	Mensua	Anual	H.Extr	H.Festiv
Grup I								
Personal neteja	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Treballador/ora 16 anys	720,44	10.806,58	6,04	6,04	734,13	11.011,90	6,15	6,15
Treballador/ora 17 anys	720,44	10.806,58	6,04	6,04	734,13	11.011,90	6,15	6,15
Vigilant	845,49	12.682,42	7,09	7,09	861,56	12.923,38	7,22	7,22
Grup II								
Auxiliar adm	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Auxiliar caixa	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Ajudant/a	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Conductor/a 1a	882,73	13.240,95	7,40	7,40	899,50	13.492,52	7,54	7,54
Conductor/a 2a	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Depenent/a	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Manipulador/ora escorxador	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Mosso/a	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Mosso/a eso/torero	882,73	13.240,95	7,40	7,40	899,50	13.492,52	7,54	7,54
Professional ofici 1º	882,73	13.240,95	7,40	7,40	899,50	13.492,52	7,54	7,54
Professional ofici 2º	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Encarreg/ada reposició	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Grup III								
Comptable, caixer/a	923,54	13.853,17	7,74	7,74	935,55	14.033,26	7,84	7,84
Encarregat/da establiment	905,27	13.579,01	7,59	7,59	917,04	13.755,54	7,68	7,68
Encarregat/da secció	882,87	13.243,09	7,40	7,40	894,35	13.415,25	7,49	7,49
Encarregat/da general	1.164,02	17.460,25	9,75	9,75	1.179,15	17.687,24	9,88	9,88
Oficial adm.	879,38	13.190,65	7,37	7,37	890,81	13.362,13	7,46	7,46
Programador/a	923,54	13.853,17	7,74	7,74	935,55	14.033,26	7,84	7,84
Secretari/a	901,07	13.516,02	7,55	7,55	912,78	13.691,72	7,65	7,65
Supervisor/a	1.050,78	15.761,75	8,81	8,81	1.064,44	15.966,66	8,92	8,92
Grup IV								
Titulat/ada de grau mitjà	1.053,03	15.795,42	8,82	8,82	1.066,72	16.000,76	8,94	8,94
Titulat/ada de grau superior	1.205,40	18.081,04	10,10	10,10	1.221,07	18.316,09	10,23	10,23
Grup V								
Cap d'administració	1.096,97	16.454,53	9,19	9,19	1.111,23	16.668,44	9,31	9,31
Cap de compres	1.171,65	17.574,76	9,82	9,82	1.186,88	17.803,23	9,95	9,95
Cap de divisió	1.193,57	17.903,54	10,00	10,00	1.209,09	18.136,28	10,13	10,13
Cap de personal	1.171,65	17.574,76	9,82	9,82	1.186,88	17.803,23	9,95	9,95
Cap de vendes	1.158,41	17.376,16	9,71	9,71	1.173,47	17.602,05	9,83	9,83
Grup O								
Director/ora	1.350,41	20.256,18	11,32	11,32	1.367,97	20.519,51	11,46	11,46

2. Llicències retribuïdes

Els treballadors tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'Empresa amb la deguda antelació i posterior justificació:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any.

En el cas de no reunir el requisit d'antiguitat, la llicència ha de ser de 15 dies. El mateix dret tindran les parelles de fet, que acreditin documentalment dos anys de convivència, des de la data del registre en un organisme oficial, amb data posterior a la publicació del present conveni.

b) Deu mitjos dies per a examen de carnet de conduir.

c) L'empresa concedirà, tanmateix, permisos per a exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèviament i posterior a la seva assistència a aquests exàmens.

d) Durant dos dies pel naixement de fill i per decés, per accident o malaltia greus, per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, així com de la parella de fet degudament inscrita en un Registre d'un organisme oficial. Quan, per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, superior a 80 quilòmetres, s'ampliarà fins a tres dies més.

e) Per al temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

f) Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans dels treballadors. En els casos de matrimoni de familiars de 2n grau, un dia i, com a màxim, dos cops a l'any.

g) Qui, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de dotze anys o d'un disminuït físic o psíquic que no executi cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada ordinària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

Per a les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

3. Maternitat i excedències

Excedències, per cura de familiars.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per la cura de cada fill, tant naturals com adoptats o en els supòsits d'acolliment simple com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o en el seu cas des de la resolució

judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat, no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, quin període de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors homes i dones. Si més no, si dos o més treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret, pel mateix causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Tot això, en la forma i condicions que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Reducció de jornada per motius familiars.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència en el treball, que es podrà dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment, en els casos de part múltiple.

Aquest permís es podrà gaudir indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de seva jornada ordinària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, un octau i com a màxim, la meitat de la seva durada.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat,

que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'ET, correspondrà als treballadors, dintre de la seva jornada ordinària i diària de treball.

Els treballadors, tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per tal de fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, de forma consensuada amb l'empresa. En defecte d'acord, podran disposar d'aquest dret, en el marc de la seva jornada ordinària de treball.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. Si més no, si dos o més

treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret, pel mateix causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Tot això, d'acord a l'establert als articles 37 i 48 de l'Estatut dels treballadors.

4. Assegurança d'accidents

Les empreses concertaran una assegurança pels casos de mort i d'invalidesa en el grau d'absoluta per a tota classe de treball, i de gran invalidesa, derivats d'accident de treball o comú, per la quantitat de 20.000 euros.

L'empresa que no concerti aquesta assegurança haurà d'indemnitzar directament aquesta quantitat, si es produeix aquesta contingència.

5. Sistema d'acumulació d'hores

En l'àmbit d'empresa els Delegats de personal o membres del Comitè d'empresa podran renunciar a totes les hores que la llei en qüestió els hi reconegui a favor d'un o altres delegats o membres dels comitès.

Perquè això sorgeixi efecte, la cessió d'hores haurà de ser presentada per escrit per l'organització sindical davant la Direcció de l'empresa on hauran de figurar els següents extrems:

a) Nom del cedent i del cessionari.

b) Nombre d'hores cedides i període en el que s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complerts fins un màxim de sis mesos sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

Els representants sindicals que sense ser càrrecs electius de l'empresa, acreditin, prèvia i de manera suficient, la convocatòria per a acudir a congressos del seu sindicat, tenen dret a un permís no retribuït de sis dies de durada, com a màxim, durant la vigència del Conveni.

Amb la finalitat d'evitar anomalies, és requisit imprescindible per a tenir dret a aquest permís que cap altre treballador del mateix sindicat ho sol·liciti i la suma de totes les peticions no excedeixi d'un per cada deu treballadors o fracció en total. Per exemple en una empresa de 25 treballadors o fracció, en total, el màxim de permisos a concedir per aquest concepte ha de ser de tres.

Els treballadors en el si de l'empresa tenen dret afiliar-se a qualsevulla central sindical.

6. Descompte en compres

Els treballadors gaudiran d'un descompte del 7%, en les compres, solament de

productes d'alimentació que facin al centre on presten serveis. Cal procedir de la manera següent:

- a) Les compres s'han de fer, com a mínim, 2 dies a la setmana. Si coincideix amb un dia festiu, s'ha de traslladar al dia immediatament posterior (excepte dissabtes).
- b) Solament les pot fer el personal de l'empresa.
- c) El cobrament ha de ser efectuat per l'empresari o pel personal responsable delegat exclusivament per ell.
- d) S'estableix el dret de l'empresa a revisar els paquets quan ho consideri oportú.
- e) L'horari de les compres ha de ser convingut entre l'Empresa i els treballadors.

Cal sotmetre a la Comissió mixta del Conveni les possibles discrepàncies que puguin sorgir entre l'empresa i els treballadors.

7. Complements per desplaçament

Quan un treballador és destinat per l'empresa a un altre centre de treball, i es troba allunyat més de 2 quilòmetres del nucli urbà de la localitat on normalment presta els seus serveis, l'empresa s'obliga a pagar-li l'import del bitllet, si hi ha transport públic per a desplaçar-se i l'horari és coincident fins a mitja hora.

Altrament, si no es donen les dues condicions anteriors, l'empresa li ha d'abonar, en concepte de quilometratge, i si utilitza vehicle propi, 0,19 euros per quilòmetre. El temps invertit que ultrapassi la mitja hora s'ha de computar com a temps treballat.

8. Foment de la contractació indefinida

Les empreses es comprometen a aconseguir el 70% d'ocupació estable, a nivell del sector, durant el període de vigència del conveni.

9. Ascensos

El treballador amb el lloc de treball de mosso/a té dret a ascendir a la categoria de mosso/a especialitzat/ada, quan acrediti dos anys de servei realitzant tasques que requereixin especialització.

Entre el personal amb el lloc de treball d'auxiliar administratiu s'han de revisar les possibilitats d'ascens quan portin quatre anys en aquest lloc de treball.

Quan es produeixin vacants a l'empresa, tindran preferència els treballadors

fixos de l'empresa del lloc de treball inferior.

Aquests treballadors hauran de tenir les aptituds que es requereixin pel lloc de treball, i hauran de realitzar les proves de capacitat que proposi i controli l'empresa. Aquestes proves tindran en compte l'experiència, la preparació, la formació i l'antiguitat, acreditades.

10. Inventaris

Totes les hores motivades per la realització d'inventaris es consideraran hores extraordinàries.

11. Tauler d'anuncis

Les empreses facilitaran en cada centre de treball un tauler d'anuncis de mesures normals per a exposar notes d'interès laboral o sindical; això només en les empreses que per prescripció legal tenen delegats de personal o Comitès d'empresa.

12. Jornada laboral

El descans ha de ser de dia i mig continuat.

Amb l'acord de l'empresa i els treballadors, es podran acumular el mig dia de descans setmanal per tal de gaudir-los en un altre moment del cicle, no superior a quatre setmanes. Aquest descans no podrà ser substituït per una compensació econòmica.

En casos excepcionals, i amb la comunicació prèvia al Comitè d'empresa, als delegats de personal, o, en el seu defecte, als propis treballadors, amb 5 dies d'antelació, com a mínim, l'Empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per a cobrir aquesta excepcionalitat. Quant al moment del seu gaudi, s'ha de compensar de comú acord entre l'empresa i el treballador.

13. Temps destinat a formació

Quan un empresari envii un treballador a realitzar un curs de formació o de perfeccionament, aquest s'ha de realitzar dins de la jornada laboral. Altrament, han de ser abonades com a treballades.

14. Contractació

Contracte de formació

La formació teòrica podrà concentrar-se en el període inicial o final de durada del contracte, a elecció de l'empresa.

La retribució serà del 80%, el primer any de contracte i del 90% per al segon i tercer any de contracte, del salari corresponent a la categoria de referència en formació, entenent per aquesta, per una jornada de treball del 75% i la corresponent de formació del 25%. Si la distribució de jornada és diferent a l'anterior es retribuirà en la proporció corresponent.

Un cop esgotat el període màxim de tres anys de durada del contracte, les empreses realitzaran una valoració del nivell de formació teòrica i pràctica que els treballadors hagin adquirit i assimilat, procurant si el nivell de qualificació fos satisfactori per desenvolupar les tasques dels llocs de treball ocupats, a criteri de l'empresa, transformar aquests contractes formatius en altres de durada indefinida.

No obstant, el contracte per a l'aprenentatge es regirà pel que disposa l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, en tot allò que sigui d'obligat compliment. Les empreses procuraran una presència equilibrada d'homes i de dones contractats amb aquest tipus de contractes formatius.

Contracte en pràctiques

Tindrà una durada màxima de dos anys i una mínima de sis mesos i es podrà prorrogar per períodes de sis mesos fins assolir el màxim de durada permès.

La retribució serà del 80% i del 90% durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en el conveni pel mateix lloc de treball o un d'equivalent.

No obstant, el contracte en pràctiques es regirà pel que disposa l'article 11.1 de l'Estatut dels treballadors, en tot allò que sigui d'obligat compliment. Les empreses procuraran una presència equilibrada d'homes i de dones contractats amb aquest tipus de contractes formatius.

Contractació a temps parcial

S'entendrà formalitzat el contracte a temps parcial, quan s'hagi acordat la prestació de serveis per un mínim d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet, comparable.

El contracte a temps parcial per temps indefinit serà d'aplicació en els casos de treballs discontinus que es repeteixen en dates certes.

El contracte a temps parcial es regirà pel que disposa l'article 12 de l'Estatut dels treballadors i per la normativa específica vigent, en tot allò que sigui d'obligat compliment. Les empreses procuraran una presència equilibrada d'homes i de dones contractats amb aquest tipus de contractes.

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Les contractacions efectuades a l'empara del previst en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, tindran una duració màxima de dotze mesos, dins

d'un període de divuit, comptats a partir de la data de contractació inicial.

En el cas que el contracte es formalitzés per una durada inferior a la màxima estipulada en aquest Conveni, es podrà prorrogar expressament per un únic cop, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest termini màxim.

Quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa, o bé havent-se formalitzat la pròrroga, sense arribar al termini màxim de durada i el treballador continuï prestant els seus serveis, el contracte s'entendrà prorrogat automàticament fins al termini màxim de durada.

Al final del contracte, el treballador tindrà dret a percebre la indemnització que correspongui per la normativa específica vigent.

Consideracions:

a) Tots els contractes que es formalitzin d'acord a les circumstàncies precedents, es lliurarà la corresponent còpia bàsica a la representació sindical que existeixi a l'empresa.

b) No es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual per substituir treballadors fixos de plantilla.

Contracte d'interinitat

A l'empara de l'article 15.1 c) de l'Estatut dels treballadors, sobre contractes d'interinitat, s'estableix la possibilitat de la seva formalització per suplir les absències derivades de vacances, excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues, en aquests casos ha de constar en el contracte el nom o noms i períodes dels treballadors.

Contractes de fixos discontinus

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de l'estabilitat i la manca de continuïtat i no es repeteixin en dates certes dintre del volum normal d'activitat de l'empresa.

Es podran realitzar a temps complert, o bé, a temps parcial si la circumstància o la peculiaritat del treball a realitzar ho determina.

L'avís d'incorporació del treballador per part de l'empresa es realitzarà per escrit o per qualsevol altre mitjà en que pugui quedar constància. Aquest avís s'efectuarà per ordre d'antiguitat a l'Empresa dins de la categoria o grup professional.

Contracte de relleu per causa de jubilació parcial

El contracte de relleu es regirà pel que disposa l'article 12.7 de l'Estatut dels treballadors, així com pel que estableixi la Llei general de Seguretat Social, en aquesta matèria.

15. Preavisos en els contractes de durada determinada

Quan el contracte de durada determinada sigui superior a un any, la part del contracte que formuli la denuncia estarà obligada a notificar a l'altra part l'acabament d'aquest amb una antelació mínima de quinze dies.

La manca de preavis comportarà l'abonament dels dies deixats de preavisar, per la part que l'incompleixi.

16. Plus de vinculació

Aquest plus té caràcter de complement personal, només per aquells treballadors que el tinguin reconegut per conveni anterior a 1997, sense ser compensable ni absorbible i es revaloritzarà anualment amb el mateix increment que es pacti pel salari base.

17. Dietes

Els treballadors per aquest concepte han de percebre les despeses normals justificades.

18. Roba de treball

L'empresa ha de lliurar a la totalitat del personal dues peces de roba de treball l'any, com a mínim, adient a la funció que cadascun realitza. S'ha de renovar a raó d'una cada sis mesos, i amb l'obligació per al personal d'utilitzar aquesta roba.

En els casos de treballs específics com els de l'interior de les cambres frigorífiques ha d'existir la roba necessària i d'ús comú perquè el personal que hi hagi de romandre dins pugui estar protegit degudament.

19. Coincidència d'un dia festiu durant les vacances

En el cas que durant el període de vacances coincidís un festiu intersetmanal, es compensarà amb un dia suplementari. A aquesta compensació només es tindrà dret en un festiu a l'any.

Annex 5

Província de Lleida

1. Taules salarials 2016 – 2019

		Taules 2016				
		Mensual	P.Transport	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grup V						
Nivell 1	Titulat de grau superior	1.281,51	61,28	19.957,98	19,43	27,75
Nivell 2	Titulat de grau mig	1.119,73	61,28	17.531,22	17,06	24,38
GRUP IV						
Nivell 1	Encarregat general	1.073,22	61,28	16.833,58	16,38	23,41
Nivell 2	Cap de personal, compres, i vendes Cap de Divisió i administrador	1.037,77	61,28	16.301,81	15,87	22,67
Grup III						
Nivell 1	Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup	917,09	61,28	14.491,64	14,10	20,15
	Cap de secció. Comptable, Cap de secció Administrativa					
	Caixer, taquimecanògraf i idiomes estrangers					
	Encarregat d'establiment, dibuixant, retolista					
Grup II						
Nivell 1	Venedor, viatjant, oficial 1a, oficial administratiu, dependent, comprador	887,41	61,28	14.046,51	13,67	19,53
Nivell 2	Vigilant, porter, mosso, especialitzat	865,64	61,28	13.719,92	13,35	19,08
Grup I						
Nivell 1	Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista, ajudant muntatge, ajudant tallador, oficial 2a, mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja	843,85	61,28	13.393,02	13,04	18,62
Nivell 2	Treballadors sense experiència al sector de 18 a 20 anys	763,25	61,28	12.184,03	11,86	16,94
Nivell 3	Aprenents de 16 a 17 anys	707,70	61,28	11.350,82		
		Taules 2017				
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva	
Grup V						
Nivell 1	Titulat de grau superior	1.347,83	20.217,43	19,68	28,11	
Nivell 2	Titulat de grau mig	1.183,94	17.759,12	17,29	24,69	
Grup IV						
Nivell 1	Encarregat general	1.136,83	17.052,42	16,60	23,71	
Nivell 2	Cap de personal, compres, i vendes Cap de Divisió i administrador	1.100,92	16.513,73	16,07	22,96	
Grup III						
Nivell 1	Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup	978,67	14.680,03	14,29	20,41	
	Cap de secció. Comptable, Cap de secció administrativa					
	Caixer, taquimecanògraf i idiomes estrangers					
	Encarregat d'establiment, dibuixant, retolista					
Grup II						
Nivell 1	Venedor, viatjant, oficial 1a, oficial administratiu, dependent, comprador	952,35	14.285,30	13,85	19,78	
Nivell 2	Vigilant, porter, mosso, especialitzat	930,21	13.953,16	13,53	19,32	
Grup I						
Nivell 1	Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista, ajudant muntatge, ajudant tallador, oficial 2a, mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja	908,05	13.620,71	13,26	18,94	
Nivell 2	Treballadors sense experiència al sector de 18 a 20 anys	826,08	12.391,16	12,06	17,23	
Nivell 3	Aprenents de 16 a 17 anys	769,59	11.543,78			

II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya per als anys 2016-2019

		Taules 2018			
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grup V					
Nivell 1	Titulat de grau superior	1.365,35	20.480,26	19,93	28,48
Nivell 2	Titulat de grau mig	1.199,33	17.989,99	17,51	25,01
Grup IV					
Nivell 1	Encarregat general	1.151,61	17.274,10	16,81	24,02
Nivell 2	Cap de personal, compres, i vendes Cap de divisió i administrador	1.115,23	16.728,41	16,28	23,26
Grup III					
Nivell 1	Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup	991,39	14.870,87	14,47	20,68
	Cap de secció, comptable, Cap de secció administrativa				
	Caixer, taquimecanògraf i idiomes estrangers				
	Encarregat d'establiment, dibuixant, retolista				
Grup II					
Nivell 1	Venedor, viatjant, oficial 1a, oficial administratiu, dependent, comprador	969,50	14.542,44	14,03	20,04
Nivell 2	Vigilant, porter, mosso, especialitzat	946,95	14.204,31	13,70	19,58
Grup I					
Nivell 1	Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista, ajudant muntatge, ajudant tallador, oficial 2º, mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja	924,39	13.865,88	13,50	19,28
Nivell 2	Treballadors sense experiència al sector de 18 a 20 anys	840,95	12.614,20	12,28	17,54
Nivell 3	Aprenents de 16 a 17 anys	783,44	11.751,57		
		Taules 2019			
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grup V					
Nivell 1	Titulat de grau superior	1.383,10	20.746,50	20,19	28,85
Nivell 2	Titulat de grau mig	1.214,92	18.223,86	17,74	25,34
Grup IV					
Nivell 1	Encarregat general	1.166,58	17.498,66	17,03	24,33
Nivell 2	Cap de personal, compres, i vendes Cap de divisió i administrador	1.129,73	16.945,88	16,49	23,56
Grup III					
Nivell 1	Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup	1.004,28	15.064,20	14,66	20,95
	Cap de secció. Comptable, Cap de secció Administrativa				
	Caixer, taquimecanògraf i idiomes estrangers				
	Encarregat d'establiment, dibuixant, retolista				
Grup II					
Nivell 1	Venedor, viatjant, oficial 1a, oficial administratiu, dependent, comprador	987,92	14.818,74	14,21	20,30
Nivell 2	Vigilant, porter, mosso, especialitzat	964,95	14.474,20	13,88	19,83
Grup I					
Nivell 1	Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista, ajudant muntatge, ajudant tallador, oficial 2a, mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja	941,96	14.129,33	13,75	19,65
Nivell 2	Treballadors sense experiència al sector de 18 a 20 anys	856,92	12.853,87	12,51	17,87
Nivell 3	Aprenents de 16 a 17 anys	798,32	11.974,85		

2. Llicències retribuïdes

Unions estables de parella (Parelles de fet)

Es reconeixen els mateixos drets, permisos i llicències que als matrimonis a les unions estables de parella degudament acreditades, entenent-se acreditada tal condició mitjançant la presentació a l'Empresa del corresponent certificat del registre d'unions de fet o, si aquest no existís, mitjançant l'aportació d'escriptura pública, atorgada conjuntament davant notari, en la qual es manifesti la condició de parella de fet de la persona causant del permís acompanyant tot això d'un certificat de convivència expedida per l'ajuntament corresponent.

Les parelles de fet tenen dret a gaudir de quinze dies naturals de permís retribuït per la constitució de parella de fet. A efectes d'evitar un possible abús de dret sobre la present matèria, per a l'obtenció del permís hi ha d'haver, necessàriament simultaneïtat en l'esdeveniment o causa de la sol·licitud amb la presentació del certificat o escriptura pública i el seu efectiu gaudi, per la qual cosa no s'ha d'atendre la sol·licitud del permís en cas, que entre la data de l'obtenció del certificat o formalització de l'escriptura pública i la petició a l'empresa dels dies de gaudi, hi hagi més de 15 dies naturals.

No obstant l'anterior, en el supòsit que aquestes parelles de fet contraguin entre sí posterior matrimoni, no tindran dret al permís per matrimoni si han gaudit anteriorment del permís corresponent per la constitució de parella de fet, a aquests efectes es considera gaudit aquest permís, amb la finalitat d'evitar la duplictat del mateix.

En cap cas no es pot reclamar el gaudi d'aquest dret per a una nova parella de fet si no han transcorregut 5 anys des de l'anterior gaudi, llevat del cas de defunció.

Els qui a la signatura d'aquest Conveni tinguin la consideració d'unió estable de parella, ja sigui heterosexual o homosexual, hagin formalitzat o no en escriptura pública aquesta unió estable, no podran gaudir dels drets que expressament s'estableixin en el present article si el fet causant ja s'ha produït.

La present equiparació, a l'efecte del que disposa el present Conveni col·lectiu, no pot tenir efectes retroactius, i no permet reclamació per fets causants que s'hagin produït amb anterioritat a la signatura del mateix.

Per les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

3. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades per aquest conveni estan obligades, durant la vigència d'aquest, a subscriure per als seus treballadors una assegurança per accidents que cobreixi les garanties de mort i incapacitat absoluta en 20.330€ i 24.642€, en cada cas. L'assegurança cobrirà les 24 hores del dia i s'exposarà una còpia de la mateixa en un lloc visible del centre de treball.

4. Sistema d'acumulació d'hores

Els delegats sindicals, delegats de personal i membres de Comitès de les empreses afectades pel present conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen:

Delegats de personal: 20 hores mensuals.

De 51 a 100 treballadors: 25 hores mensuals.

De 101 a 150 treballadors: 30 hores mensuals.

A partir de 151 treballadors: 35 hores mensuals.

Les hores mensuals cedides als delegats podran acumular-se trimestralment i hauran de consumir-se com a màxim dins dels tres mesos posteriors al mes corresponent.

Informació als representants dels treballadors.

L'empresari lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, amb l'excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a la representació legal dels treballadors.

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte amb excepció del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, pogués afectar la intimitat personal.

La còpia bàsica serà lliurada per l'empresari, en un termini no superior als deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els quals la signaran als efectes d'acreditar que s'ha produït el lliurament. Posteriorment, la mencionada còpia bàsica s'enviarà a l'Oficina de Treball. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també s'haurà de formalitzar la còpia bàsica i remetre's a l'Oficina de Treball.

En els contractes subjectes a l'obligació de registre a l'Oficina de Treball, la còpia es remetrà juntament amb el contracte. En la resta dels supòsits es remetrà exclusivament la còpia bàsica.

L'empresari notificarà als representants legals dels treballadors les pròrrogues dels contractes de treball als quals es refereix l'apartat número 1, així com les denúncies corresponents a aquests, en el termini dels deu dies següents a que tinguin lloc.

Els representants legals dels treballadors hauran de rebre, almenys trimestralment, informació sobre les previsions de l'empresari sobre la celebració de nous contractes, amb indicació del número d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, així com dels supòsits de subcontractacions.

Els representats de l'Administració, així com els de les organitzacions sindicals i de les associacions d'empresaris que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes, en virtut de pertànyer als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tinguin aquestes facultats, observaran un silenci professional, no podent utilitzar aquesta documentació per a finalitats diferents de les que van motivar el seu coneixement.

5. Vendes als treballadors

Les empreses resten obligades a vendre als seus treballadors, per al seu consum personal i dels familiars que conviuen amb ell, aquells productes que es venguin en l'establiment, a preu de cost més despeses generals.

6. Promoció econòmica

El personal del grup I, nivell 1 i grup II, nivell 2, passarà a percebre el salari corresponent al grup II, nivell 1, quan faci tres anys que ocupen els esmentats nivells, llevat dels períodes que es preveuen pels casos de l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

7. Plus de transport

Fins al 31 de desembre de 2016, es continuarà aplicant per a tots els nivells un plus de transport de 60,79 € mensuals bruts com a compensació i pagament de les despeses de locomoció.

Aquest import estarà subjecte a les normes laborals de cotització a la seguretat social i fiscals que li siguin d'aplicació, tant per a l'empresa com pel treballador.

A partir del dia 1 de gener de 2017, el plus de Transport queda inclòs en el salari base.

8. Garantia d'ocupació

Durant la vigència del present conveni, el sector empresarial es compromet a transformar el 30% de la contractació eventual a contractació fixa.

9. Període de descans

El personal que treballi exclusivament amb pantalles d'ordinadors, que no realitzin altre tipus de treball durant la jornada de treball, tindran dret a un descans de 15 minuts pel matí i 15 minuts per la tarda, sense necessitat de recuperar aquest temps.

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos els horaris utilitzats en les jornades continuades com a descans (l'entrepà) i altres interrupcions, en

el supòsit que per la normativa legal o acord entre les parts, o per la pròpia organització del treball, s'entenguin inclosos en la jornada diària de treball.

10. Hores extraordinàries

Es limitaran al mínim imprescindible. Quan per necessitats imprevisibles es realitzin, tindran un increment, ja sigui en temps de descans o bé en compensació econòmica, per acord entre les parts, com a mínim del 75% sobre el preu/hora normal.

Les hores en diumenge, festiu o després de les deu de la nit, tindran un increment mínim del 150% sobre el preu/hora normal. Càlcul de l'hora ordinària: Hora ordinària = total retribucions anuals/jornada anual.

11. Plus de vinculació

Les quantitats que en aquest moment es perceben per concepte de plus de vinculació (anteriorment antiguitat), s'abonaran com a plus personal, que no podrà ser absorbible ni compensable per altres conceptes.

12. Dietes

Les quantitats no justificades, en concepte de dietes, durant la vigència del Conveni, seran les següents:

Esmorzar: . 2,00€

Dinar: 7,47€

Sopar: 6,85€

Dormir fora de casa: 10,38€

13. Despeses de locomoció

Aquells treballadors, que a petició de l'empresa i de forma voluntària, es desplacin amb el vehicle propi, percebran, durant la vigència del Conveni, la quantitat de 0,18€ per quilòmetre efectuat i justificat, així com l'import dels peatges d'autopista.

14. Plus de càrrega i descàrrega

Els conductors col·laboraran activament en la càrrega i descàrrega de les mercaderies i aquells que condueixen vehicle amb una càrrega màxima superior a 2.500 quilos percebran, durant la vigència del Conveni, un plus de 0,95€ per dia treballat.

15. Roba de treball

Als treballadors que pertoqui, dels compresos en aquest conveni, se'ls proveirà obligatòriament, per part de l'Empresa, d'uniformes o altres peces de roba, en concepte d'utilatge de treball, de les conegudes i típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús ve aconsellant.

La provisió de les esmentades peces de roba s'haurà de fer al començar la relació laboral entre les Empreses i treballadors en el número de dues peces, les quals es reposaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys en la meitat d'aquelles.

16. Excedències

Excedència per tenir cura de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

En cas d'excedència tant per maternitat i paternitat natural, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, el període d'excedència començarà a comptar a partir de la data del naixement o, si escau de la resolució judicial o administrativa. La durada màxima serà de tres anys. Aquest dret constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones i en cas que els progenitors treballin en la mateixa empresa, aquesta només pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament. En cas de separació o divorci aquest dret el tindrà el que exerceixi la custòdia dels menors.

Cada fill o familiar dóna lloc a un nou període d'excedència, i a la finalització de l'anterior.

En ambdós casos el període de permanència en aquesta situació computa a efectes d'antiguitat. Durant el primer any es tindrà reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà sotmesa a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

17. Visites mèdiques

La persona treballadora, previ avis i justificació posterior, podrà absentar-se del treball, amb dret a retribució, pel temps indispensable per assistir a consultes mèdiques del treballador o dels seus familiars fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat.

Annex 1. Equivalència categories professionals provincials i grups professionals Conveni col·lectiu de Catalunya

Taula equivalències				
Grup 1	Barcelona	Girona	Tarragona	Lleida
Director/ora	Director general (Grup 1) Director divisió (Grup 1) Director àrea (Grup 1)	Titulat grau superior (Grup 1) Director administrat. (Grup 2)	Director/ora (Grup 0)	Titulat grau sup. (Grup 5 Nivell 1) Titulat grau mitjà (Grup 5 Nivell 2) (Grup 5 Nivell 2)
Grup 2				
Cap d'departament Cap de servei	Cap d'departament (Grup 2) Cap de servei (Grup 1)	Director administrat. (Grup 2) Cap de personal, compres, vendes [...] (Grups 3 i 4) Cap departament (Grup 3)	Cap de vendes (Grup 5) Cap d'administrat. (Grup 5) Cap de compres (Grup 5) Cap divisió (Grup 5) Cap de personal (Grup 5)	Cap divisió (Grup 4 Nivell 2) Cap personal compres vendes administració (Grup 4 Nivell 2)
Cap d'àrea Cap de zona Coordinador xarxa	Coordinador xarxa (Grup 2) Cap secció (Grup 3) Cap de vendes (Grup 2) Cap d'inspecció (Grup 3 Nivell 1)	Cap divisió (Grup 3) Titulat grau superior (Grup 1)	Titulat grau superior (Grup 4) Titulat grau mitjà (Grup 4) Titulat grau superior (Grup 4)	Titulat grau superior (Grup 5 Nivell 1) Titulat grau mitjà (Grup 5 Nivell 2)
Grup 3				
Tècnic superior Administratiu superior	Analista (Grup 2) Analista/Programador (Grup 3 Nivell 1) Programador (Grup 3 Nivell 2) Delineant (Grup 3 Nivell 2) Secretària de Direcció (Grup 3 Nivell 2)	Dibuixant (Grup 5) Secretari/a de Direcció (Grup 3) Viatjant (Grup 5) Comptable (Grup 5) Operador de màquines informàtiques (Grup 5)	Programador (Grup 3) Comptable (Grup 3) Oficial administrat. (Grup 3)	Comptable (Grup 3 Nivell 1) Comprador (Grup 2 Nivell 1) Oficial administrat. (Grup 2 Nivell 1)
Administratiu Recepcionista Secretària	Oficial administrat. (Grup 3 Nivell 3) Aux. Admin. (Grup 4 Nivell 2) Operador/a (Grup 4 Nivell 2)	Oficial administrat. (Grup 6) Telefonista (Grup 7) Aux. Admin. (Grup 7) Aux. màquines informàtiques (Grup 7)	Secretari/a (Grup 3) Aux. Admin. (Grup 2)	Admin. (Grup 2 Nivell 2) Telefonista (Grup 1 Nivell 1) Aux. Admin. (Grup 1 Nivell 1)
Grup 4				
Gerent	Cap magatzem (Grup 2) Inspector (Grup 3 Nivell 2) Supervisor (Grup 3 Nivell 1)	Cap magatzem (Grup 4) Encarregat general (Grup 3)	Encarregat general (Grup 3)	Encarregat general (grup 4 Nivell 1)
Cap de planta Cap de torn (venta) Cap secció	Cap de planta < de 2.500m2 i > de 1.500m2 (G3 N1) Cap de planta < de 1.500m2 i > de 800m2 (G3 N2) Encarregat/a establiment de < de 800m2 (G3 N3)	Cap de grup (Grup 5) Dependent major (Grup 5) Encarregat/a secció caixa (Grup 5)	Encarregat reposició (Grup 2) Supervisor (Grup 3) Encarregat establiment (Grup 3)	Cap magatzem i grup (Grup 3 Nivell 1) Encarregat establiment (Grup 3 Nivell 1) Cap secció (Grup 3 Nivell 1) Cap sucursal supermercat (Grup 3 Nivell 1)

II Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya per als anys 2016-2019

Cap de planta	Sotscapatas (Grup 3 Nivell 3)				
Cap de torn(logística)	Capatas (Grup 3 Nivell 2)				
Cap secció	Sotscap magatzem (Grup Nivell 1)				
Grup 5	Barcelona	Girona	Tarragona	Lleida	
Dependent/a	Dependent secció (Grup 4 Nivell 1)	Aparadorista (Grup 6)	Dependent (Grup 2)	Caixer/a (Grup 3 Nivell 1)	
Promotor/a	Cobrador (Grup 4 Nivell 1) Promotor (Grup 3 Nivell 2)	Dependent (Grup 6)	Prof. ofici 1a i 2a (Grup 2)	Venedor (Grup 2 Nivell 1)	
Prof. establiment		Oficial oficis diversos (Grup 6)	Caixer/a (Grup 3)	Oficial 1a (Grup 2 Nivell 1) i de 2a (Grup 2 Nivell 2)	
Ajudant secció	Reposador (Grup 4 Nivell 2)	Cobrador (Grup 6)		Ajudant (Grup 1 Nivell 1) Reposador/ora (Grup 1 Nivell 1)	
Reposador/ora Aux.	Ajudant secció (Grup 4 Nivell 2) Aux. Caixa (Grup 4 Nivell 2)	Ajudant oficis diversos (Grup 7)	Aux.caixa (Grup 2) Ajudant/a (Grup 2)	Aparadorista (Grup 3 Nivell 1)	
Caixa Repartidor a domicili		Aux.caixa 18 anys o més (Grup 7)			
		Operador terminal caixa informatzada (Grup 7)			
Mosso especialista Oficial	Mosso especialista (Grup 4 Nivell 1)		Mosso especialista/torero (Grup 2)	Mosso especialitzat (Grup 2 Nivell 2)	
	Carretoner elevador, torero en plataformes de distribució (Grup 4 Nivell 1)	Mosso especialitzat (Grup 7)	Manipulador escorxador (Grup 2)		
Envasador/ora	Envasador/ora		Mosso (Grup 2)	Mosso (Grup 1 Nivell 1)	
Mosso	Mosso (Grup 4 Nivell 2)			Treballadors de 16 i 17 anys (Grup 1) Treb. sense experiència (Grup 1 Nivell 2)	
Conductor/repartidor/ora	Conductor/repartidor/ora (Grup 3 Nivell 3)	Conductor/ora C i D	Conductor (Grup 2)		
Vigilant	Vigilant (Grup 4 Nivell 1)	Vigilant (Grup 7)	Vigilant	Vigilant (Grup 2 Nivell 2)	

Cada rectangle vermell és l'àrea funcional en la qual es permet la polivalència.



amb to



app.ccoo-serveis.cat

data / /

DNI / /
 Téléphone / /
 Data naixement / /

Població	Codi postal
----------------	-------------------

Correu electrònic

Ordre de domiciliació codi internacional IBAN:

E	S	NÚMERO D'ENTITAT				OFICINA			D C		COMpte					

Concepte: quota sindical - Tipus de pagament: periòdic

Signatura d'ordre de domiciliació:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del qual és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras i de la Federación correspondiente al sector a què pertany l'empresa en què treballis i que pots comprovar en www.ccoo.cat. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers es el manteniment de la teva relació com a persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.ccoo.cat, o en la web de la CS CCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI i indicant "PROTECCIÓN DE DADES", al domicili de la CS CONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CS CONC, i al domicili de la CS CCOO, situat en el carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CS CCOO i de les federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lodp@cco.cat o trucar al telèfon 934.812.902

(Fes-la arribar als teus representants de CCOO o envia-la directament a Via Laietana. 16-2n – 08003 BARCELONA)

amb tu



serveis



www.ccoo-serveis.cat



app.ccoo-serveis.cat

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 2n - 08003 Barcelona - Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17
catalunya@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Baix Llobregat – Alt Penedès – Anoia - Garraf

Ctra. d'Esplugues 68, 2a planta - 08940 Cornellà de Llobregat - Tel.93 377 92 92 - Fax 93 377 19 87
bllapag@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Comarques Gironines

c/ Miquel Blay, 1 - 17001 Girona - Tel. 972 22 43 37 – Tel. 972 48 30 21 - Fax 972 22 43 37
girona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Terres de Lleida

Enric Granados, 5 - 25006 Lleida - Tel. 973 26 36 66 - Fax 973 27 50 66
lleida@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Tarragona

c/ August, 48, 2n - 43003 Tarragona - Tel. 977 24 41 37 - 977 24 35 16 - Fax 977 23 18 09
tarragona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Occidental – Catalunya Central

Rambla, 75 - 08202 Sabadell - Tel.93 715 56 00 – Fax 93 725 06 55
vocc_catc@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Oriental – Maresme - Osona

c/ Castaños, 120 - 08302 Mataró - Tel. 93 741 53 40 - Fax 93 757 80 54
Pius XII, 5-7 baixos - 08401 Granollers - Tel. 93 860 19 40 - Fax 93 879 26 19
Plaça Lluís Companys, 3 - 08500 Vic - Tel. 93 886 10 23 -Fax 93 886 90 05
vormaros@serveis.ccoo.cat

Afília-t'hi

*la teva participació
construeix
el teu sindicat*

Afiliació: gratuït

